

**IMPLEMENTASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI MTS NEGERI 2
BANDAR LAMPUNG**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Manajemen Pendidikan Islam**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
2017**

**IMPLEMENTASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM
MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI MTS NEGERI 2
BANDAR LAMPUNG**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Manajemen Pendidikan Islam**



**Pembimbing I : Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, M.A
Pembimbing II : Dr. Triyuni Hendrowati, M.Pd**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
2017**

PERNYATAAN ORISINALITAS/ KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Miftahul Mu'izz

NPM : 1422030010

Program Studi : Ilmu Tarbiyah

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “IMPLEMENTASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI MTS NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG” adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, Februari 2017
Yang menyatakan,
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG**

Miftahul Mu'izz

IMPLEMENTASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI MTS NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG

ABSTRACT

Pendidikan menghendaki peran serta semua pihak dan salah satu unsur yang penting adalah guru. Guru sebagai pelaksana pendidikan dituntut untuk meningkatkan kompetensinya, Keberadaan guru juga merupakan faktor yang sangat dominan, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru sehingga dalam mengajarnya nanti akan lebih profesional dan materi yang diajarkan dapat diterima oleh siswa dengan baik. Hal tersebut juga tidak terlepas dari dukungan instansi atau sekolah dalam mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi para guru.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui menganalisis kebutuhan diklat, untuk mengetahui dalam menetapkan tujuan diklat, untuk mengetahui pengembangan kurikulum diklat, untuk mengetahui persiapan pelaksanaan diklat, untuk mengetahui pelaksanaan diklat, untuk mengetahui evaluasi diklat dalam meningkatkan kompetensi guru.

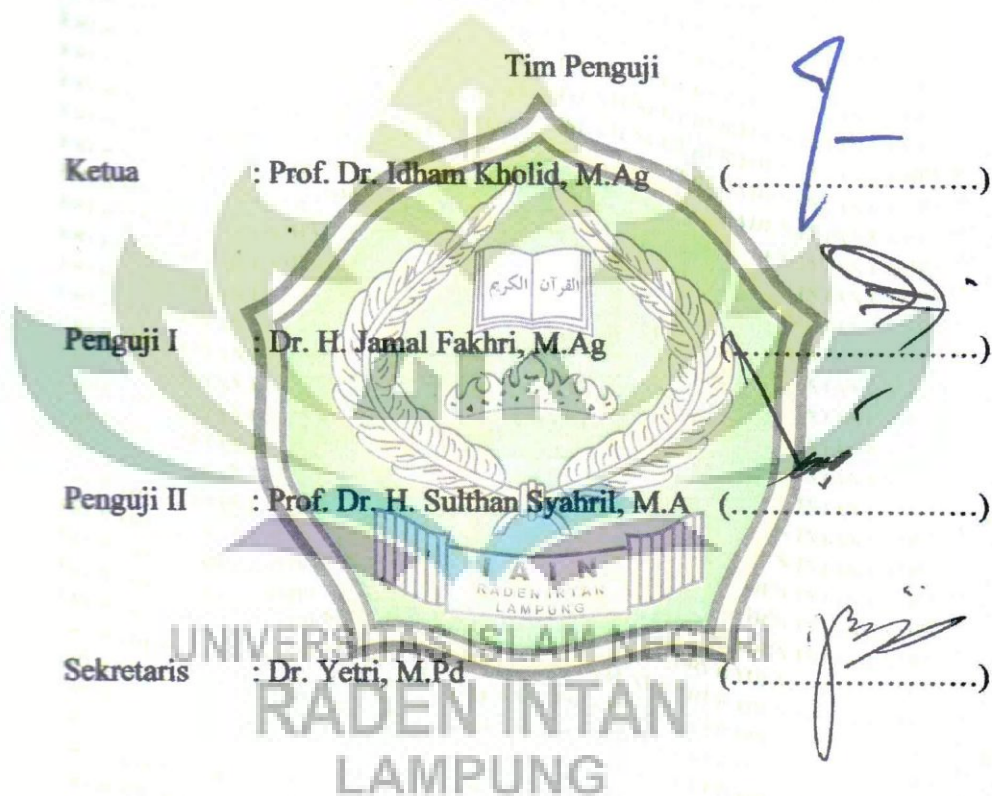
Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data adalah Kepala Madrasah, Wakil Kepala madrasah dan guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dilakukan melalui melalui 6 tahapan pendidikan dan pelatihan yang meliputi yaitu; (1) analisis kebutuhan pelatihan (*Taining Need Assessment*), (2) menetapkan tujuan pelatihan, (3) pengembangan kurikulum, (4) persiapan pelaksanaan diklat, (5) pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, (6) evaluasi, pada dasarnya hal tersebut telah dilakukan cukup baik hanya saja terdapat kekurangan dalam hal evaluasi, evaluasi diklat yang dilakukan oleh MTs Negeri 2 Bandar Lampung tidak berkesinambungan dan penyelenggaraannya hanya ditempat pelatihan saja, dan tidak disertai dengan tindak lanjut bagaimana penerapan kemampuan yang telah diperoleh dalam upaya pemanfaatan kemampuan itu benar-benar dikuasi secara profesional.

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Tesis yang berjudul : IMPLEMENTASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI MTS NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG. Ditulis oleh Miftahul Mu'izz, NPM. 1422030010 telah diujikan dalam Ujian Tertutup dan disetujui untuk diajukan dalam Ujian Terbuka pada program pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung.

Tim Penguji	
Ketua	: Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag (.....)
Penguji I	: Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag (.....)
Penguji II	: Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, M.A (.....)
Sekretaris	: Dr. Yetri, M.Pd (.....)



Tanggal Lulus Ujian Tertutup : 19 Oktober 2016

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis : IMPLEMENTASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI
MTS NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG.

Nama Mahasiswa : Miftahul Mu'izz

NPM : 1422030010

Program Studi : Ilmu Tarbiyah

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah disetujui untuk diajukan dalam ujian terbuka pada program pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, Januari 2017

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, M.A
NIP. 195707151987031003

Dr. Triyuni Hendrowati, M.Pd
NIP. 196626061991022001

Mengetahui,
Ketua Program Manajemen Pendidikan Islam

Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag.
NIP. 196301241991031002

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul : IMPLEMENTASI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI MTS NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG. Ditulis oleh Miftahul Mu'izz NPM. 1422030010 telah diujikan dalam Ujian Terbuka pada program pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung.

Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag (.....)

Penguji I : Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag (.....)

Penguji II : Prof. Dr. H. Sulthan Syahril, M.A (.....)

Sekretaris : Dr. Yetri, M.Pd (.....)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN

Direktur Program Pascasarjana
IAIN Raden Intan Lampung

Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag
NIP.1960101988031005

Tanggal Lulus Ujian Terbuka : 22 Februari 2017

MOTTO

...إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ... ١١

Artinya : Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.

(Q.S Ar-Ra'd : 11)



PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Transliterasi Arab - Latin

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	Tidak dilambangkan	ض	<u>d</u>
ب	b	ط	<u>t</u>
ت	t	ظ	<u>z</u>
ث	ś	ع	‘
ج	j	غ	g
ح	<u>h</u>	ف	f
خ	kh	ق	q
د	d	ك	k
ذ	ż	ل	l
ر	r	م	m
ز	z	ن	n
س	s	و	w
ش	sy	ه	h
ص	s	ء	‘
		ي	y

Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Huruf dan Tanda
اَ اِ اُ	á
ي —	í
و —	ú

Pedoman Transliterasi ini dimodifikasi dari: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan, Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Proyek Pengkajian dan Pengembangan Literatur Pendidikan Agama, Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Departemen Agama RI, Jakarta, 2003.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat, karunia serta hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa kita sanjung agungkan kepada Rasullullah Muhammad SAW yang senantiasa istiqomah menegakkan risalah Islam agar umatnya senantiasa dijalan kebenaran. Alhamdulillah, kata itu yang sepantasnya penulis ucapkan karena pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini yang berjudul *“Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di MTs Negeri 2 Bandar Lampung*, hingga akhirnya mampu dipergunakan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam pada Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung.

Proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dorongan dan do'a dari berbagai pihak, oleh sebab itu dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. Moh. Mukri, M.Ag, selaku Rektor IAIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag. selaku Direktur Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung.
3. Bapak Dr. Jama Fahri, M.Ag. selaku Ketua Prodi Manajemen Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung.
4. Prof. Dr. Sulton Syahril, M.A, selaku pembimbing I yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Triyuni, M.Pd, selaku pembimbing II yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Jajaran dosen Pascasarjana IAIN Raden Intan Lampung yang menambah wawasan dalam pendidikan di perkuliahan serta selalu memotivasi serta senantiasa membantu baik moril maupun materil.
7. Pimpinan perpustakaan serta petugas Perpustakaan yang selalu memberikan fasilitas buku demi kelancaran penulisan tesis ini, semoga bermanfaat.

8. Bapak H. Nurhadi, M.Pd.I, selaku kepala MTs Negeri 2 Bandar Lampung yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian sehingga tesis ini selesai.
9. Kepada kedua orang tuaku yang senantiasa memberikan dukungan semangat dan do'anya.
10. Rekan-rekan MPI yang selalu memberi motivasi dan dukungan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
11. Dan semua pihak yang membantu terselesaikannya tesis ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga amal kebaikan yang telah diberikan dengan keikhlasan akan mendapatkan balasan-Nya. Semoga tesis ini dapat bermanfaat dan semoga dapat memberikan sumbangsih yang berarti bagi dunia pendidikan.

Bandar Lampung, 22 Februari 2017

Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

Miftahul Mu'izz

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Miftahul Mu'izz, S.Pd.I
Tempat/Tgl. Lahir : Marga Mulya, 25 April 1992
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
No. Telp/Hp : 085270902481
E-mail : Miftahulmuizz@yahoo.com
Alamat rumah : Marga Mulya, RT/RW 003/004, Terbanggi Besar,
Lampung Tengah

Pendidikan Formal

1. SD : SD N 3 Terbanggi Besar Lampung Tengah tahun 2004
2. SLTP : MTs N 1 Poncowati Lampung Tengah tahun 2007
3. SLTA : MAN 1 Lampung Tengah tahun 2010
4. S1 : IAIN Raden Intan Lampung tahun 2014

Pengalaman Organisasi

1. Pengurus Rayon PMII Fakultas Tarbiyah IAIN Raden Intan Lampung : 2012-2013
2. Ketua Korp Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Putri (KOPRI) PMII cabang Bandar Lampung : 2013-2014
3. Wakil sekretaris 1 Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) IAIN Raden Intan Lampung: 2013-2014
4. Pengurus KNPI (Komite Nasional Pemuda Indonesia) Lampung Tengah : 2015
5. Koordinator bidang sosial, budaya dan ekonomi PW Fatayat Nahdhatul Ulama' Provinsi Lampung : 2015-2020

PENGALAMAN BEKERJA

1. Jaringan Pendidikan Pemilih untuk Rakyat (JPPR) Lampung tahun 2013
2. Lembaga Survey tahun 2015
3. Guru honorer SMA 4 Bandar Lampung 2015
4. Guru honorer SMA 5 Bandar Lampung 2015
5. Sekarang Staf Tenaga Ahli di Komisi Informasi Provinsi Lampung

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERYATAAN ORISINALITAS	ii
ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus dan Subfokus Penelitian	11
C. Rumusan Masalah	12
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN TEORITIK	
A. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan	16
1. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan	18
2. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan	19
3. Prinsip Pelatihan	21
4. Proses/ Tahapan Pendidikan dan Pelatihan	22
B. Kompetensi Guru	41
1. Indikator Kompetensi Guru	48
2. Kompetensi Pedagogik	49
3. Kompetensi Profesional	50
4. Kompetensi Kepribadian	53
5. Kompetensi Sosial	54
C. Hasil Penelitian yang Relevan.....	56

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Metode dan Prosedur Penelitian	58
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	60
C.	Sumber Data	60
D.	Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data	61
E.	Proses Analisis Data	63
F.	Pemeriksaan Keabsahan Data.....	65

BAB IV HASIL PENELITIAN

A.	Gambaran Umum	68
1.	Sejarah Berdirinya	68
2.	Visi dan Misi	69
3.	Kondisi Guru	70
B.	Temuan Penelitian	
1.	Analisis Kebutuhan Pelatihan	71
2.	Menetapkan Tujuan Pelatihan	75
3.	Pengembangan Kurikulum	77
4.	Persiapan Pelaksanaan Diklat	78
5.	Pelaksanaan Diklat	80
6.	Evaluasi	81
C.	Analisis dan Pembahasan Temuan Penelitian	
1.	Analisis Kebutuhan Pelatihan	84
2.	Menetapkan Tujuan Pelatihan	89
3.	Pengembangan Kurikulum	90
4.	Persiapan Pelaksanaan Diklat	92
5.	Pelaksanaan Diklat	97
6.	Evaluasi	99

BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A.	Kesimpulan	105
B.	Rekomendasi	107
C.	Penutup	108

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Pedoman Observasi

Lampiran 3 Pedoman Dokumentasi

Lampiran 4 Pedoman Wawancara

Lampiran 5 Dokumen Pendukung

RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan sebuah proses pencerdasan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya. Keberhasilan pembangunan nasional juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir maupun perencana, bahkan sampai kepada pelaksana teknis dan pelaku pengawasan pembangunan. Sedangkan sarana yang paling strategis dalam melaksanakan pembangunan nasional tersebut adalah melalui pendidikan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Akan tetapi, posisi pendidikan yang sangat strategis ini, hanya dapat berarti dan dapat tercapai tujuannya jika peningkatan sumber daya manusianya memiliki sistem yang relevan dengan pembangunan, baik dilihat dari segi kualitas, proses maupun hasilnya.

Pendidikan dalam bentuk, jenis dan ragamnya telah dilaksanakan oleh manusia sepanjang sejarah hidupnya, namun pada kenyataannya, pendidikan yang mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menjawab semua tantangan pada era globalisasi, barangkali belum sepenuhnya terealisasi. Berbagai nada prihatin akan rendahnya kualitas pendidikan nasional menyadarkan pemerintah dengan melakukan perubahan kebijakan politik

dalam ranah sistem pendidikan nasional dimana semangat otonomi sebagai perubahan yang menonjol.

Terpuruknya kualitas sumber daya manusia Indonesia sebagai hasil pendidikan merupakan konsekuensi dari kesalahan model pembangunan yang hanya menekankan pada aspek pertumbuhan ekonomi, sementara sektor sosial dianggap sebagai sektor pinggiran yang tidak memberikan sumbangan yang berarti atau bahkan hanya pemborosan terhadap pengeluaran negara. Dampak dari minimnya dana pendidikan bukan hanya terhadap buruknya infrastruktur pendidikan tetapi juga kualitas dan rasio sumber daya manusia guru yang berperan penting dalam pengembangan kualitas pendidikan. Lemahnya pembangunan pendidikan tidak saja berakibat pada kesenjangan kesempatan pendidikan bagi masyarakat tetapi juga rendahnya kualitas sumber daya manusia hasil (*output*) pendidikan.

Lembaga pendidikan adalah sebuah sistem, maka sub sistem yang selama ini belum banyak ditangani adalah sub sistem manajemen atau pengelolaan.¹ krisis pendidikan yang dirasakan dewasa ini berkisar pada krisis manajemennya yang akhirnya mengakibatkan kualitas pendidikan rendah dan dari sisi pengelolaan sumber daya masih belum efisien.

Kebijakan pemerintah dalam peningkatan penyelenggaraan pendidikan nasional bisa kita lihat lebih nyata sebagaimana telah disebutkan di atas yaitu dengan disyahrkannya Undang Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, kemudian diikuti dengan Undang Undang No. 14 Tahun

¹ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta : PT. Bina Aksara, 1998), h.632

2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. UU dan PP tersebut menunjukkan adanya tuntutan adanya peningkatan kemampuan tenaga pendidik atau guru.² Hal ini lebih diperjelas oleh UU No. 14 Tahun 2000 pasal 8-10, yang mensyaratkan dimilikinya kompetensi bagi guru.³ Oleh karena itu merupakan suatu keharusan bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Menurut Brand dalam *Educational Leadership* yang dikutip oleh E.Mulyasa menyatakan bahwa “hampir semua usaha reformasi pendidikan seperti pembaharuan kurikulum dan penerapan metode pembelajaran, semuanya tergantung kepada guru. Tanpa penguasaan materi dan strategi pembelajaran, serta tanpa dapat mendorong siswanya untuk belajar sungguh-sungguh, segala upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal.”⁴

Berdasarkan Uraian tersebut, nampak bahwa salah satu upaya yang perlu mendapat perhatian yang utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah peningkatan kualitas guru atau dengan kata lain bahwa sejalan dengan usaha yang telah dilakukan pemerintah sebagai penyedia pendidikan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan, peningkatan kompetensi guru merupakan hal mutlak yang mesti diperhatikan. Tanpa peningkatan kompetensi guru, maka usaha yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan tidak akan berdampak nyata, khususnya dalam kegiatan belajar mengajar dikelas.

² UU RI No. 20 Tahun 2005 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung : Citra Umbara, 2006), h. 92-93

³ UU No. 14 tentang *Guru dan Dosen* dan PP No. 19 tahun 2005 pasal 28

⁴ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Guru*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), h. 9

Pemerintah semestinya selalu berusaha meningkatkan kompetensi guru secara bertahap, baik melalui penataran-penataran, melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, maupun dengan menggalakkan berbagai workshop dan seminar yang diadakan baik ditingkat pusat, maupun daerah masing-masing. kegiatan pembinaan guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam setiap usaha peningkatan mutu pembelajaran.

Tantangan yang dihadapi dalam dunia pendidikan semakin kompleks, maka konsekuensinya guru sebagai pelaku utama dituntut untuk meningkatkan peranan dan kemampuannya untuk menghadapi tantangan tersebut. berkaitan dengan jabatan dan profesi sebagai seorang guru, fenomena sekarang terlihat di beberapa tempat bahwa masih terdapat guru yang belum memiliki keahlian yang diperolehnya melalui pendidikan dan ditunjukkan dengan sertifikasi atau ijazah dan kata yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkannya.


Michael G. Fullan yang dikutip oleh Suyanto dan Djihad Hisyam mengemukakan bahwa *“educational change depends on what teacher do and think...”*.⁵ Pendapat tersebut mengisyaratkan bahwa perubahan dan pembaharuan sistem pendidikan sangat bergantung pada *“what teachers do and think”* atau dengan kata lain bergantung pada penguasaan kompetensi guru.

Jika kita amati lebih jauh tentang realita kompetensi guru saat ini masih beragam. Sudarwan Danim mengungkapkan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work*

⁵ Suyanto dan Djihad Hisyam, *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Millenium III*, (Yogyakarta: Adi Cita, 2000), h. 54

performance) yang memadai.⁶ Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai.

Seiring dengan tuntutan mutu pendidikan, maka pemerintah membuat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kualifikasi dan kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan diatur beberapa hal:

- 
- a. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (Pasal 28 ayat 1)
 - b. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 28 ayat 2)
 - c. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:
 - 1) Kompetensi paedagogik;
 - 2) Kompetensi kepribadian;
 - 3) Kompetensi profesional; dan
 - 4) Kompetensi sosial (Pasal 28 ayat 3)

⁶ Sudarwan Danim., *Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, (Bandung : Pustaka Setia, 2002), h. 23

- d. Seseorang yang tidak memiliki ijazah dan/atau sertifikasi keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi pendidik setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan. (Pasal 28 ayat 4)
- e. Kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan (4) dikembangkan oleh BSNP dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri. (Pasal 28 ayat 5)⁷

Sementara untuk kualifikasi pendidik dalam setiap jenjang pendidikan meliputi: Pendidik pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat memiliki:

- 1) Kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1);
- 2) Latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan; dan
- 3) Sertifikasi profesi guru untuk SMP/MTs (Pasal 29 ayat 3)⁸

Pembahasan mengenai kompetensi guru juga dibahas UU RI No. 14 Tahun 2005 yaitu mengenai Guru dan Dosen. Dalam hal ini dibahas mengenai kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi yaitu: Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi sertifikasi pendidik, sehat jasmani, dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (Pasal 8)

Kompetensi guru dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ada empat macam yaitu “kompetensi pedagogik,

⁷ *Standar Nasional Pendidikan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 17-18.

⁸ *Ibid.*, h. 18-19.

kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.⁹

Keberadaan guru juga merupakan faktor yang sangat dominan, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru sehingga dalam mengajarnya nanti akan lebih profesional dan materi yang diajarkan dapat diterima oleh siswa dengan baik. Hal tersebut juga tidak terlepas dari dukungan instansi atau sekolah dalam mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi para pegawainya.

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan yang didalamnya terdapat pendidikan dan pelatihan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya.

Menurut pasal 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003, pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga, atau instansi pendidikan.¹⁰

T.Hani Handoko yang dikutip oleh Indah Puji Hartatik pengembangan (*development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian.¹¹

Pembinaan dan pengembangan guru menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, pembinaan dan pengembangan guru meliputi

⁹ *Ibid*, h. 7

¹⁰ Indah Puji Hartatik, *Pengembangan SDM*, (Yogyakarta : Laksana, 2014), h. 88

¹¹ *Ibid.*, h. 88

pembinaan dan pengembangan profesi dan karier. Pembinaan dan pengembangan yang dimaksud dilakukan melalui jabatan fungsional yang terdiri atas penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi.¹² Ruang lingkup atau aspek yang dibina dan dikembangkan mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Pendidikan dan pelatihan dalam peningkatan kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan sumbernya pelatihan terbagi menjadi dua kategori yaitu:

a. *In House* atau *on-site training*

In house training (IHT) berupa *on the job training*, seminar atau lokakarya, intruksi lewat media (video, tape, dan satelit) dan intruksi yang berbasis komputer.

b. *External* atau *outside training*

External training terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan.¹³

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas dan mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki guru harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan demi

¹² Nurul Ulfatin & Teguh Triwianto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Rajawali pers, 2016), h. 145

¹³ Sadili Syamsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2006), h. 111

terciptanya strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan demi terciptanya keberhasilan suatu organisasi.

Berangkat dari visi MTs Negeri 2 yaitu “Menjadi Madrasah Unggul yang Islami dan Berkualitas”.¹⁴ Diharapkan madrasah mampu membangun nilai-nilai religiusitas serta mampu menjadi madrasah berkualitas dan berdaya saing. Maka, diperlukan suatu usaha keras kepala sekolah dalam penyusunan strategi atau pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kompetensi guru

Tabel 1
Program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.¹⁵

Uraian Kategori Kegiatan Program Pengembangan			Keterangan keterlaksanaan program	
No	Program	Uraian kegiatan	Ya	Belum
1	In House training (IHT)	Pelatihan internal dikelompok kerja guru	√	
2	Program magang	Magang disekolah tertentu untuk belajar manajemen kelas/ manajemen sekolah yang efektif		√
3	Kemitraan sekolah	Pelatihan kemitraan antar sekolah negeri dan sekolah swasta	√	
4	Pembinaan internal sekolah	Pembinaan kepala sekolah melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, diskusi.	√	
5	Pendidikan lanjut	Peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru	√	
6.	Seminar	Peningkatan keprofesian guru	√	
7	Workshop	Menyusun KTSP, analisis Kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP.	√	
8	Pembuatan media pembelajaran	Alat peraga pembelajaran	√	
9	Program penyetaraan dan sertifikasi guru	Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran	√	
10	Pembinaan Dauroh		√	

¹⁴ Observasi, pada tanggal 27 Februari 2016

¹⁵ Dokumentasi Program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

	Qur'an dan Ibadah			
11	Pelatihan PTK			√

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa program pengembangan Sumber Daya Manusia yang terkait dengan peningkatan kompetensi guru di MTs 2 Bandar Lampung sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari program yang telah dilaksanakan meliputi In House training (IHT), Kemitraan sekolah, Pembinaan internal sekolah, Pendidikan lanjut, Seminar, Program penyetaraan dan sertifikasi guru, Pembinaan Dauroh Qur'an dan Ibadah dan kegiatan yang belum terlaksana yaitu Program magang, Pembuatan media pembelajaran, Pelatihan PTK.

Berdasarkan wawancara dengan Waka Kurikulum bapak Lukman Hakim, MM menjelaskan:

“Terkait dengan kegiatan diklat kami selalu memfokuskan kepada program-program yang menjadi kebutuhan bagi guru dalam meningkatkan kompetensinya, diantaranya In House Training (IHT), Kemudian ada MGMP, seminar dan workshop baik yang menyelenggarakan di internal sekolah maupun eksternal sekolah”.¹⁶

Pada prakteknya program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dalam meningkatkan kompetensi guru sudah banyak dilakukan. Akan tetapi berdasarkan wawancara dengan salah satu guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung Ibu Siti Maysaroh bahwa hasil penerapan program yang sudah terlaksana belum maksimal.

¹⁶ Wawancara dengan Bpk. Lukman, pada tanggal 27 Februari 2016

“Sekolah sudah melaksanakan berbagai program peningkatan kompetensi tetapi belum semua guru mampu melakukan pembelajaran berdasarkan perangkat yang mereka buat dan juga masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya”.¹⁷

Kurang berkualitasnya hasil pendidikan tidak terlepas dari kelemahan utama dalam proses pembelajaran, yakni adanya kelemahan guru dalam mengemas ataupun mendesain serta membawakan mata pelajaran yang disampaikan kepada peserta didik, disamping itu juga belum maksimalnya proses pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dalam meningkatkan kompetensi guru di Madrasah tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

B. Fokus dan Subfokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka permasalahan pokok yang menjadi fokus penelitian disesuaikan dengan ruang lingkup penelitian. Fokus dan subfokus penelitian ini diambil berdasarkan butir-butir yang ada pada latar belakang masalah dengan mempertimbangkan aspek metodologis, kelayakan, dan keterbatasan penulis dalam melakukan penelitian.

¹⁷ Wawancara dengan ibu Siti Maysaroh S.Pd.I, pada tanggal 27 Februari 2016

1. Fokus

Pada penelitian ini peneliti memfokuskan tentang Implementasi Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

2. Subfokus

- a. Analisis kebutuhan diklat
- b. Menetapkan tujuan diklat
- c. Pengembangan kurikulum diklat
- d. Persiapan pendidikan dan pelatihan
- e. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan,
- f. Evaluasi diklat.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil rumusan masalah penelitian secara umum yaitu : Bagaimana Implementasi Pendidikan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung?

Sementara rumusan masalah khusus antara lain:

1. Bagaimana menganalisis kebutuhan diklat dalam meningkatkan kompetensi guru?
2. Bagaimana menetapkan tujuan diklat dalam meningkatkan kompetensi guru?

3. Bagaimana pengembangan kurikulum diklat dalam meningkatkan kompetensi guru?
4. Bagaimana persiapan pelaksanaan diklat dalam meningkatkan kompetensi guru?
5. Bagaimana pelaksanaan diklat dalam meningkatkan kompetensi guru?
6. Bagaimana evaluasi diklat dalam meningkatkan kompetensi guru?

D. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Untuk mengetahui implementasi pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Sementara tujuan khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui analisis kebutuhan diklat dalam meningkatkan kompetensi guru.
- b. Untuk mengetahui penetapan tujuan diklat dalam meningkatkan kompetensi guru.
- c. Untuk mengetahui pengembangan kurikulum diklat dalam meningkatkan kompetensi guru.
- d. Untuk mengetahui persiapan pelaksanaan diklat dalam meningkatkan kompetensi guru.

- e. Untuk mengetahui pelaksanaan diklat dalam meningkatkan kompetensi guru.
- f. Untuk mengetahui evaluasi diklat dalam meningkatkan kompetensi guru.

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi untuk membandingkan antara kajian-kajian teori yang ada dengan kenyataan yang ada di lapangan, sehingga akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap masalah pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru.

b. Kegunaan Praktis

Manfaat penelitian secara praktis diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini dapat digunakan sebagai *point of reference* bagi pihak sekolah untuk dijadikan bahan pertimbangan untuk merumuskan pola pengembangan kompetensi guru.
- 2) Bahan pertimbangan bagi jajaran pimpinan dinas pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui aspek pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru.

- 3) Bagi peneliti, ini merupakan temuan awal untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang peranan pengembangan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan.



BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, prilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia tentang pendidikan dan pelatihan dimana pada intinya bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugas sekarang, sedangkan pendidikan lebih berorientasi pada peningkatan kemampuan untuk melaksanakan tugas baru dimana yang akan datang.

Pendidikan (formal) didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan atau *training* adalah merupakan bagian dari proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau kelompok orang.¹⁸

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningktan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan dan tugas tertentu. Suatu pelatihan orientasi atau penekannanya pada tugas yang harus dilaksanakan

¹⁸ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2009) h. 16

(*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan secara umum.¹⁹

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich yang dikutip oleh Edi Sutrisno, sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.²⁰

Menurut Andrew E. Sikula yang dikutip oleh Sadili Samsudin, mendefinisikan pendidikan sebagai berikut, "*Development is a longterm educational process utilizing a systematic and organized procedure by wich managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purpose*".²¹ Pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

Menurut Keith Davis dan William B., Wether,Jr "*Training prepares people to do their present job and development prepares employees needed knowledge, skill and attitude*". Pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan

¹⁹ *Ibid.*, h. 17

²⁰ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta :Prenadamedia, 2009), h. 67

²¹ Sadili Samsudin, *Op.Cit.*, h. 110

pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap.²²

Dari beberapa definisi tersebut, maka akan terlihat perbedaan pendidikan dan pelatihan, dimana pelatihan mengandung aspek penyesuaian dan penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat, dan umumnya suatu latihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu sedang dihadapi.

Sedangkan untuk pendidikan lebih terarah kepada kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan termasuk di dalam peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan, yang lebih diarahkan kepada tanggungjawab masa mendatang. Meskipun terdapat perbedaan pendidikan dan pelatihan menekankan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

1. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

- a. *Increased productivity in term of both quantity and quality* (meningkatkan produktivitas dalam jumlah dan mutu).
- b. *Reduced accidents* (mengurangi jumlah kecelakaan).
- c. *Reduced supervision* (mengurangi pengawasan).
- d. *Increased organizational stability and flexibility* (meningkatkan stabilitas dan fleksibilitas organisasi).

²² Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2016), h. 188

e. *Heightened morale* (mempertinggi moral).²³

2. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

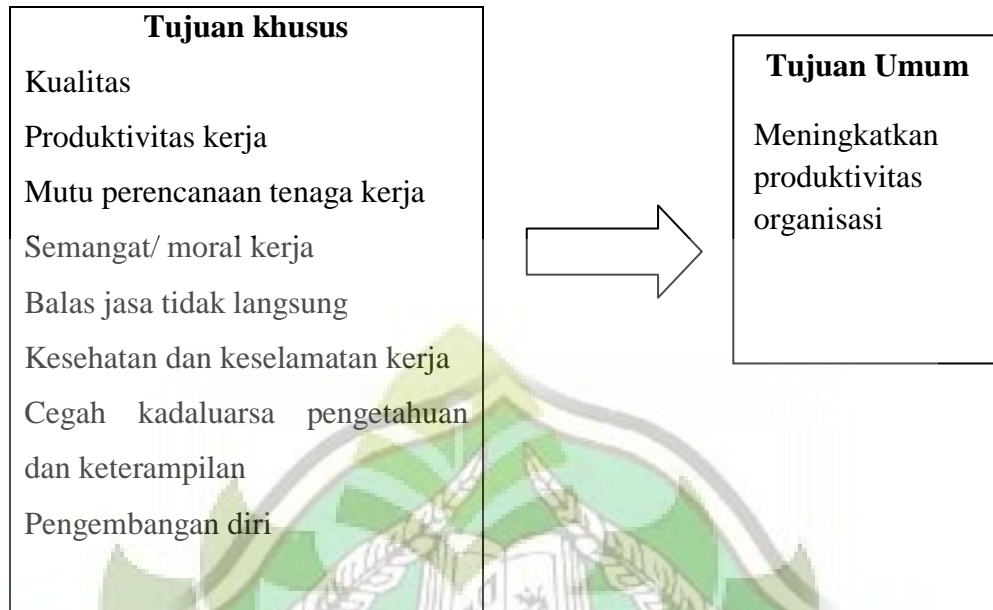
- a. Kepuasan karyawan bertambah
- b. Pemborosan dan kerusakan berkurang
- c. Ketidakhadiran dan perpindahan tenaga kerja menjadi berkurang
- d. Metoda dan sistem dapat diperbaiki
- e. Tingkat produksi bertambah
- f. Beban pengawasan berkurang
- g. Biaya uang lembur berkurang
- h. Keluhan berkurang
- i. Tingkat kecelakaan kerja berkurang
- j. Komunikasi lebih baik
- k. Keterampilan karyawan dalam berbagai aspek lebih besar
- l. Moril lebih baik
- m. Kerjasama lebih besar.²⁴

Tujuan umum program pelatihan dan pengembangan, harus diarahkan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Tujuan umum ini dapat tercapai apabila tujuan khusus dapat diwujudkan terlebih dahulu. Tujuan umum dan tujuan khusus khusus pelatihan dan pengembangan dapat digambarkan sebagai berikut :

²³ *Ibid*, h. 193

²⁴ *Ibid*., h. 194

Gambar 1.
Tujuan Umum Dan Tujuan Khusus Pelatihan²⁵



Tujuan umum pelatihan yaitu meningkatkan produktivitas organisasi melalui berbagai kegiatan antara lain :

1. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
2. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif.
3. Mengembangkan/ merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

Dengan demikian pada prinsipnya tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan adalah :

1. Menambah pengetahuan.
2. Menambah keterampilan.
3. Merubah sikap.

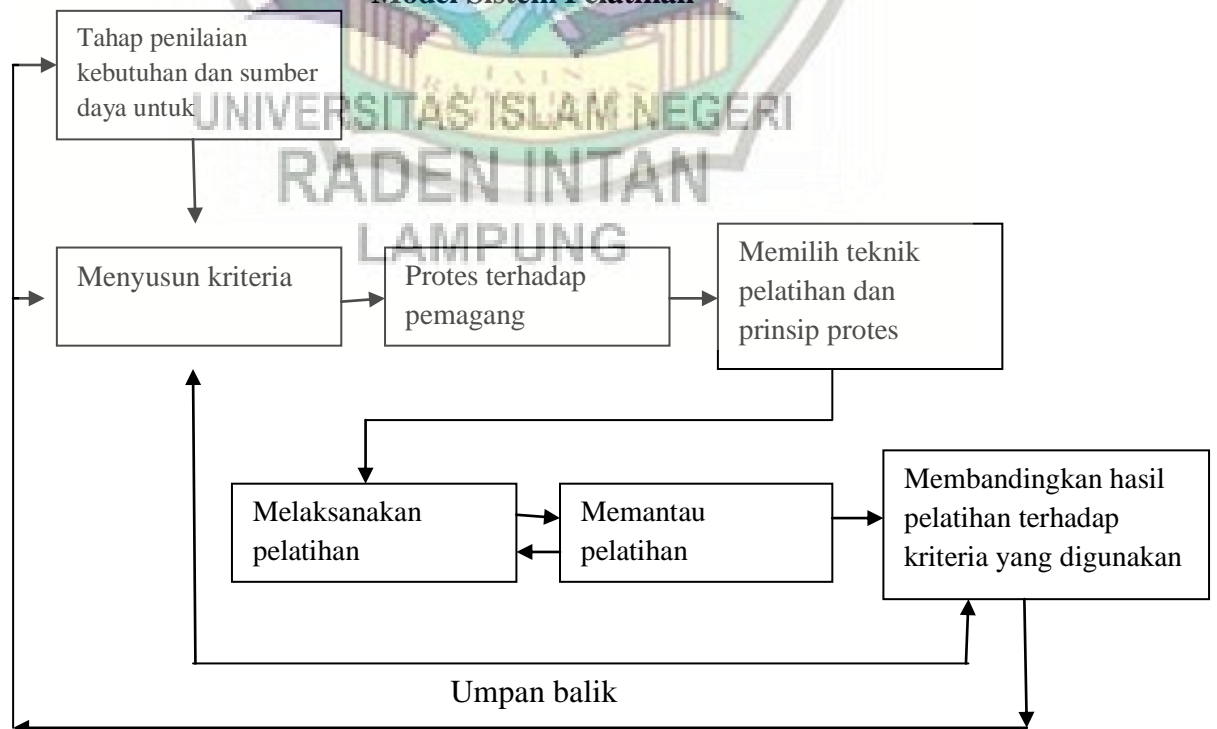
²⁵ *Ibid*, h. 194

3. Prinsip Pelatihan

- a. *Individual differences* (perbedaan individu).
- b. *Relation to job analysis* (hubungan dengan analisis jabatan).
- c. *Motivation* (motivasi).
- d. *Active participation* (partisipasi aktif).
- e. *Selection of trainees* (seleksi peserta pelatihan).
- f. *Selection of trainer* (seleksi pelatih).
- g. *Trainer training* (pelatihan pelatih).
- h. *Training methods* (metode pelatihan).
- i. *Principles of learning* (prinsip belajar).

Selanjutnya adalah model sistem pelatihan untuk memilih solusi pelatihan terbaik sebagai berikut:

Gambar 2
Model Sistem Pelatihan



4. Proses/ Tahapan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Malayu S.P Hasibuan proses atau langkah-langkah pengembangan sebagai berikut:

a. Sasaran

Setiap pengembangan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran yang ingin dicapai. Apakah sasaran pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis mengerjakan pekerjaan (*technical skills*) ataukah untuk meningkatkan kecakapan memimpin (*mannagerial skill*) dan (*conceptual skill*). Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan tau pekerjaan dari karyawan yang bersangkutan.

b. Kurikulum

Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pengembangan itu. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

c. Sarana

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan yang ingin dicapai. Misalnya: tempat

pengembangan hendaknya strategis, tenang, nyaman, dan tidak mengganggu lingkungan. Mesin-mesin yang digunakan dalam pengembangan sama jenisnya dengan mesin yang akan digunakan dalam bekerja dalam perusahaan.

d. Peserta

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikannya. Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin.

e. Pelatih

Menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Pengangkatan pelatih atau instruktur harus berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis) bukan didasarkan pada kawan atau saudara.

f. Pelaksanaan

Melaksanakan proses belajar mengajar artinya setiap pelatih mengajarkan materi pelajaran kepada peserta pengembangan. Proses belajar mengajar harus diakhiri dengan

dengan ujian atau evaluasi untuk mengetahui sasaran pengembangan tercapai atau tidak.²⁶

Menurut Sadili Syamsudin dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia proses pelatihan antara lain:

a. Penentuan kebutuhan pelatihan

Pendekatan yang dilakukan untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan adalah sebagai berikut.

- 1) Menentukan keterampilan karyawan yang diperlukan untuk ' mencapai peningkatan kualitas perusahaan.

- a) Observasi

Manajer dapat melakukan observasi terhadap beberapa aspek pokok. Misalnya, apakah terdapat masalah yang spesifik dalam Perusahaan? Apakah karyawan menghadapi masalah dalam melakukan tugas-tugas tertentu? Apakah pekerjaan secara konsisten mendukung proses?

- b) Wawancara

Manajer dapat mewawancarai para karyawan agar mereka mengungkapkan kebutuhan mereka berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki. Karyawan mengetahui tugas yang harus mereka kerjakan setiap hari.

²⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Op Cit.*, h. 75-76

Mereka juga mengetahui tugas mana yang dapat mereka kerjakan dengan baik, mana yang tidak, dan mana yang tidak dapat mereka kerjakan sama sekali. Sesi *brainstorming* sangat efektif dalam proses perbaikan yang berkesinambungan bila karyawan bersedia mengemukakan pikiran dan pendapatnya.

c) *Survey job task analysis*

Dalam pendekatan ini dilakukan analisis terhadap dua aspek utama. Pertama, aspek pekerjaan secara keseluruhan. Kedua, aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Berdasarkan informasi dari hasil analisis tersebut, *instrument survey* disebarkan pada karyawan. Dalam mengembangkan *instrument survey* ada baiknya melibatkan karyawan yang akan disurvei agar informasi yang diperoleh lengkap dan tidak mengabaikan kriteria, seperti keterampilan kerja sama tim, sensitivitas terhadap umpan balik pelanggan (terutama pelanggan internal), dan keterampilan interpersonal.

d) *Focus group*

Kelompok karyawan tertentu diminta untuk membicarakan siklus kualitas mereka yang berkaitan dengan pelatihan. Rapat yang dilakukan tanpa manajer

akan menjadi lebih terbuka untuk menyadarkan mereka memerlukan pelatihan.

e) Sistem saran

Sistem saran organisasi baik melalui kotak suara maupun saran yang diajukan secara langsung juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan.

- 2) Melakukan penilaian kebutuhan secara periodik mengidentifikasi topik-topik yang baru.
- 3) Menggunakan proses identifikasi kebutuhan berkelanjutan yang meliputi evaluasi terhadap pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan dan saran dari para manajer mengenai perlunya suatu pelatihan.
- 4) Melakukan *benhmark* terhadap perusahaan-perusahaan lain untuk menentukan apa yang mereka lakukan dan di mana mereka melaksanakan program pelatihan.

b. Peserta Pelatihan

Perusahaan yang ingin memperoleh manfaat maksimal harus memberikan pelatihan pada setiap orang di perusahaan tersebut. Komponen pelatihan yang penting bagi manajemen eksekutif meliputi peranan dan tanggung jawab manajemen serta perencanaan strategis dan operasional. Manajer level menengah diberi pelatihan seperti manajemen eksekutif. Perbedaannya adalah

bahwa aspek perencanaan strategis lebih banyak ditekankan pada pelatihan manajemen eksekutif.

Pelatihan pada staf teknis profesional ditekankan pada keterampilan Pemecahan masalah dengan menggunakan alat dan teknik kuantitatif, seperti diagram Pareto, distribusi frekuensi, histogram, perencanaan sampling, kontribusi diagram pengendalian, dan interpretasinya. Pelatihan juga diberikan pada individu-individu yang akan berperan sebagai pelatih atau fasilitator dalam *in house training*. Kelompok individu tersebut kemudian akan:

- 1) Mempersiapkan pelatihan sebelum diimplementasikan.
- 2) Berperan sebagai fasilitator pada tim perbaikan proses untuk menjamin bahwa tim berfungsi efektif dan alat serta teknik TQM/SPC digunakan dengan tepat.
- 3) Mempersiapkan pelatihan yang lebih fresh kepada karyawan.
- 4) Melatih semua karyawan baru.

c. Tempat pelatihan

Tempat pelatihan dapat dilakukan dengan *on site* atau *off side training*. Terdapat keunggulan dan kelemahan jika menggunakan *on-site* maupun *out side training*. Untuk memilih yang lebih sesuai, perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor pada masing-masing jenis pelatihan.

Keunggulan *on-site training* adalah:

- 1) Mengurangi biaya pelatihan
- 2) Menghapus biaya transportasi
- 3) Skedul pelatihan fleksibel.
- 4) Mengurangi gangguan operasi sehari-hari. ,

Keunggulan *off-side training* adalah:

- 1) Memberikan kesan kepada para karyawan bahwa kualitas amat penting sehingga perusahaan mengadakan pelatihan di luar perusahaan.
- 2) Gangguan lebih sedikit.
- 3) Lebih sedikit interupsi.
- 4) *Educational setting* lebih sesuai dengan komposisi kelas.

d. Materi dan Isi Pelatihan

Masalah yang kompleks timbul dalam pemilihan dan Mengembangkan materi pelatihan. pilihan materi yang diambil bergantung pada isi pelatihan, desain instruksional, dan alat bantu pelatihan. Kesuksesan pelatihan bergantung pada strategi berikut ini:

- 1) Penentuan tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan harus jelas, berorientasi pada kinerja, dan dapat diukur secara kuantitatif. Tujuan yang baik tidak terbatas pada isi teknis, tetapi lebih berorientasi pada tindakan (*action*) dan kesesuaian dengan tempat kerja.

2) Menyediakan manual pelatihan. Manual pelatihan yang digunakan harus sesuai untuk konsep dan istilah-istilah yang sangat teknis untuk memberikan kesan bahwa perbaikan kualitas merupakan hal yang penting. Umumnya pelatih menyadari bahwa semakin banyak manual maka semakin kompleks bahasa yang digunakan, semakin kecil kemungkinan bahwa materi yang dilatihkan akan digunakan, Setelah pelatihan selesai. Manual pelatihan yang baik akan meminimalkan penggunaan jargon teknis dan bahasa yang kompleks, serta memberikan banyak contoh yang memungkinkan peserta pelatihan secara langsung dapat menggiatkan alat-alat bantu dan tanggung jawab terhadap tugasnya masing-masing.

3) Isi pelatihan harus terdiri dari komponen teknik dan perilaku. Hal ini terutama berlaku pada pelatihan untuk manajer. Komponen teknis tradisional dari pelatihan dan implementasi kualitas meliputi konsep, prinsip, dan teknik pengembangan SDM.

e. Pemberian Pelatihan

Menurut Goestech dan Davis, dalam bukunya *Introduction to Total Quality: Quality, Productivity, Competitivity*, ada lima

macam strategi untuk memaksimalkan sumber daya pelatihan, yaitu sebagai berikut

- 1) Membentuk kualitas dari awal (*Do it right from the first time*).
- 2) Merancang dari yang kecil. Jangan coba untuk menyelenggarakan pelatihan bagi semua orang mengenai segala hal. Buat kegiatan yang spesifik dengan tujuan yang spesifik pula.
- 3) Berpikir kreatif. Jangan menganggap pendekatan konvensional adalah yang terbaik. Penggunaan video interaktif atau *one on one peer training* mungkin lebih efektif untuk keadaan tertentu.
- 4) Melihat-lihat dulu. Sebelum membeli jasa pelatihan, lakukan analisis menyeluruh terhadap tujuan pekerjaan yang spesifik. Putuskan apa yang diinginkan dan yakinkan perusahaan yang diajak dalam Perjanjian tersebut.
- 5) *Preview dan customize*. Hindari membeli produk pelatihan (video manual, dan lain-lain) tanpa meninjau manfaatnya terlebih dahulu.

f. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan dimulai dari pernyataan tujuan yang jelas. Tujuan yang jelas tidak akan membingungkan bila dibuatkan sasaran pelatihan yang lebih spesifik. Tujuan pelatihan merupakan konsep yang luas sehingga perlu menerjemahkan tujuan tersebut

menjadi lebih spesifik dan dapat diukur. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan, dan sikap karyawan, serta meningkatkan kualitas serta produktifitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif. Dengan kata lain, tujuan pelatihan adalah meningkatkan yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing. Untuk mengetahui apakah pelatihan telah meningkatkan kinerja. Manajer perlu mengetahui tiga hal berikut ini.

- a. Apakah pelatihan yang diberikan itu sahih (valid)?
- b. Apakah karyawan mau mempelajarinya?
- c. Sudahkah kegiatan pembelajaran tersebut menimbulkan pengaruh?

Pelatihan yang sahih adalah pelatihan yang konsisten dengan tujuan pelatihan. Mengevaluasi validitas pelatihan dilakukan dengan dua tahap proses. Tahap *pertama* adalah membandingkan dokumentasi tertulis mengenai pelatihan (outline kursus, rencana pelajaran, kurikulum, dan sebagainya) dengan sasaran pelatihan. Bila pelatihan Sahib dalam rancangan dan isi, dokumentasi tertulis akan sesuai dengan sasaran pelatihan. Tahap *kedua* adalah menenamkan apakah pelatihan yang diberikan benar-benar konsisten dengan dokumentasi tersebut.

Untuk menentukan karyawan sudah mempelajari pelatihan yang diberikan maka dapat dilakukan dengan memberikan tes.

Namun, tes tersebut harus didasarkan pada sasaran pelatihan. Jika pelatihan tersebut Sahih dan karyawan telah mempelajarinya, pelatihan seharusnya Menghasilkan perbedaan dalam kinerja mereka. Dalam hal ini kinerja Seharusnya meningkat, begitu juga kualitas dan produktivitas. Manajer dapat membandingkan kinerja sebelum dan sesudah pelatihan untuk terlihat apakah pelatihan tersebut telah meningkatkan kinerja.²⁷

Menurut Soekidjo Notoatmojo dalam bukunya Pengembangan Sumber Daya Manusia menjelaskan siklus pelatihan secara garis besarnya adalah sebagai berikut:

a. Analisis kebutuhan Pelatihan (*Training Need Assessment*)

Tujuan analisis kebutuhan pelatihan ini antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi/ institusi. Untuk mempertajam analisis ini seyogianya ditunjang dengan survei peninjauan kebutuhan (*need assessment*).²⁸

Tahap ini pada umumnya mencakup 3 jenis analisis, yakni:

- 1) Analisis organisasi yang pada hakikatnya menyangkut pertanyaanpertanyaan di mana atau bagaimana di dalam organisasi atau institusi ada personel yang memerlukan pelatihan. Setelah itu dipertimbangkan biaya, alat-alat dan perlengkapan yang

²⁷ Sadili Syamsudin, *Op Cit.*, h. 116

²⁸ Soekidjo Notoatmojo, *Op Cit.*, h. 20

dipergunakan. Kemudian dilakukan analisis iklim organisasi, sebab hal ini akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu program pelatihan. Sebagai hasil dari analisis iklim organisasi dapat diketahui kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Aspek lain dari analisis organisasi ialah penentuan berapa banyak karyawan yang perlu dilatih untuk tiap-tiap klasifikasi pekerjaan. Cara-cara untuk memperoleh informasi-informasi ini ialah melalui angket, wawancara atau pengamatan.

2) Analisis pekerjaan (*job analysis*), yang antara lain menjawab pertanyaan: apa yang harus diajarkan atau diberikan dalam pelatihan agar para karyawan yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Tujuan utama analisis tugas ialah untuk memperoleh informasi tentang: Tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan. Tugas-tugas yang telah dilakukan pada saat itu. Tugas-tugas yang seharusnya dilakukan, tetapi belum atau tidak dilakukan karyawan. Sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan sebagainya. Untuk memperoleh informasi-informasi ini dapat dilakukan melalui tes-tes personel, wawancara, rekomendasi-rekomendasi, evaluasi rekan sekerja, dan sebagainya.

3) Analisis pribadi, yang menjawab akan pertanyaan: siapa membutuhkan pelatihan dan pelatihan macam apa. Untuk hal ini diperlukan waktu untuk mengadakan diagnosis yang lengkap

tentang masing-masing personel mengenai kemampuan-kemampuan mereka. Untuk memperoleh informasi ini dapat dilakukan melalui *achievement test*, observasi, dan wawancara.

Dari ketiga jenis analisis seperti diuraikan di atas diharapkan akan ke luar status kemampuan atau yang lebih tepat dikatakan kinerja (*performance*) pada karyawan, dan selanjutnya akan dijadikan dasar penyelenggaraan pelatihan. Namun kita harus hati-hati menyimpulkan, apakah benar kinerja yang kita temukan dari analisis itu terapinya harus melalui pelatihan.

Untuk itu perlu dianalisis lebih lanjut. Untuk mengetahui apakah pelatihan yang akan dilakukan itu merupakan intervensi atau terapi yang tepat. Untuk menentukan apakah *performance* dari hasil suatu analisis itu perlu pelatihan atau tidak, perlu dilakukan analisis terhadap kinerja atau “*performance*” karyawan yang bersangkutan. Kinerja karyawan atau tugas apapun dipengaruhi banyak faktor yang disingkat menjadi ACHIEVE, yang artinya: *A bility* (kemampuan yang dapat dikembangkan). *C apacity* (kemampuan yang sudah ditentukan/terbatas). *Help* (bantuan untuk terwujudnya *performance*). *I ncentive* (insentif material maupun non-material). *E nvironment* (lingkungan tempat kerja karyawan). *Validity* (pedoman/petunjuk, dan uraian tugas). *E valuation* (adanya umpan balik hasil kerja).

Diantara faktor-faktor yang mempengaruhi *performance* seseorang tersebut, ternyata yang dapat diintervensi atau terapi melalui pelatihan hanyalah faktor yang pertama yakni *ability*. Sedangkan faktor yang lain adalah di luar jangkauan pelatihan.

b. Menetapkan Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan pada hakikatnya ialah perumusan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut. Karena tujuan pelatihan ini adalah perubahan kemampuan adalah merupakan bagian dari perilaku, maka tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk perilaku (*behavior Objectives*). Misalnya, setelah mengikuti pelatihan ini diharapkan peserta dapat melakukan pencatatan dan pelaporan secara benar. Dasar untuk menyusun tujuan pelatihan ini adalah hasil dari analisis kebutuhan pelatihan yang telah dilakukan. Biasanya tujuan pelatihan dibedakan menjadi dua, yakni:²⁹

- 1) Tujuan umum, yakni rumusan tentang kemampuan umum yang akan dicapai oleh pelatihan tersebut. Misalnya: Setelah pelatihan ini peserta pelatihan mampu melakukan deteksi dini kehamilan berisiko.
- 2) Tujuan khusus, yakni rincian kemampuan yang dirumuskan dalam tujuan umum ke dalam kemampuan khusus. Misalnya tujuan umum dalam contoh tersebut ke dalam kemampuan khusus, misalnya:

²⁹ *Ibid.*, h. 21

kemampuan mengenal tanda-tanda kehamilan berisiko, kemampuan diagnosis kehamilan berisiko, dan sebagainya.

c. Pengembangan Kurikulum

Dari tujuan-tujuan diklat yang telah dirumuskan tadi akan dapat diketahui kemampuan-kemampuan apa yang harus diberikan dalam pelatihan. Maka selanjutnya diidentifikasi materi-materi atau bahan-bahan pelajaran yang akan diberikan dalam pelatihan. Dengan kata lain materi-materi apa yang dapat mengembangkan atau meningkatkan kemampuan para peserta diklat.

Selanjutnya dilakukan indentifikasi waktu yang diperlukan untuk tiap-tiap materi atau topik/subtopik yang lebih terinci. Setelah itu ditentukan metoda belajar mengajar yang bagaimana yang akan digunakan, serta alat bantu belajar mengajar yang diperlukan dalam pelatihan tersebut. Proses ini disebut pengembangan kurikulum (*curriculum development*).

d. Persiapan Pelaksanaan Diklat

Sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan, yang pada umumnya mencakup kegiatan-kegiatan administrasi, antara lain:

- 1) Menyusun silabus dan jadwal diklat (penjabaran kurikulum ke dalam kegiatan pembelajaran).
- 2) Pemanggilan dan seleksi peserta.
- 3) Menghubungi para pengajar atau pelatih

- 4) Penyusunan materi pelatihan serta penyediaan bahan-bahan referensi.
- 5) Penyiapan tempat, akomodasi peserta (bila perlu), dan sebagainya.

e. Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan diklat, antara lain: adanya penanggung jawab harian, adanya monitoring pelaksanaan pelatihan melalui evaluasi harian, adanya alat-alat bantu yang diperlukan (OHP, DCD, *flip chart*, dan sebagainya).

f. Evaluasi

Setelah berakhirnya pelatihan, seyogyanya dilakukan evaluasi, yang mencakup:³⁰

- 1) Evaluasi terhadap proses, yang meliputi:
 - a) Organisasi penyelenggara pelatihan, misalnya : administrasi, konsumsinya, ruangnya para petugasnya dan sebagainya.
 - b) penyampaian materi pelatihan, misalnya : relevansinya, kedalamannya, pengajarannya dan sebagainya.
- 2) Evaluasi terhadap hasilnya, yang mencakup evaluasi sejauh mana materi yang diberikan itu dapat dikuasai atau diserap oleh peserta diklat. Lebih jauh lagi apakah ada peningkatan

³⁰ *Ibid.*, h. 24

kemampuan atau keterampilan, pengetahuan, sikap dari para peserta pelatihan.

Cara melakukan evaluasi ini dapat secara formal dalam arti dengan mengedarkan kuesioner yang harus diisi oleh peserta pelatihan atau secara informal yaitu melalui diskusi antara peserta dengan penyelenggara pelatihan.³¹

Menurut Sjafri yang dikutip oleh Indah Puji Hartatik menjelaskan beberapa tahapan dalam pelatihan yaitu:

- a. penilaian kebutuhan pelatihan, yang meliputi penilaian kebutuhan perusahaan, penilaian kebutuhan tugas, dan penilaian kebutuhan karyawan.
- b. Perumusan tujuan pelatihan, sehingga harus ada keterkaitan antara *input, output, outcome dan impact*, serta pelatihan itu sendiri.
- c. Prinsip-prinsip pelatihan memuat partisipasi, pendalaman, relevansi, pengalihan, umpan balik, suasana nyaman dan memiliki kriteria.
- d. Merancang dan menyeleksi prosedur pelatihan.

Dari penjelasan diatas yang telah dikemukakan diatas mengenai aspek-aspek tahapan atau proses pelatihan, untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, maka tahapan yang akan diteliti dalam tesis ini akan merujuk kepada pendapat yang ditulis oleh

³¹ Soekidjo Notoatmojo, *Op Cit.*, 21-23

Soekidjo Notoatmodjo dalam bukunya yang berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia.

5. Kendala dalam Pengembangan

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Indah Puji Rahayu dalam bukunya mengembangkan SDM, kendala pelatihan Yang dilaksanakan selalu ada dan harus memahami pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala ini akan menghambat lancarnya pelaksanaan latihan dan pengembangan, sehingga sasaran yang tercapai kurang memuaskan.

Kendala-kendala pengembangan berkaitan dengan peserta, pelatih atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana.

a. Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasar, pengalaman kerja, dan usia. Hal ini akan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan, karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.

b. Pelatih atau Instruktur

Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sangatlah sulit didapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai, misalnya, ada pelatih yang ahli dan pintar, tetapi tidak dapat mengajar dan berkomunikasi secara efektif

(*teaching skill*-nya tidak efektif). Dia hanya pintar serta ahli untuk dirinya sendiri.

c. Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, dan mesin-mesin yang akan digunakan untuk praktik kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.

d. Kurikulum

Kurikulum yang diajarkan kurang serasi atau menyimpang, serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta yang bersangkutan. Untuk itu, perlu ditetapkan kurikulum dan waktu yang tepat untuk mengajarkannya.

e. Dana

Dana yang tersedia untuk pengembang sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan meskipun pelatih maupun pesertanya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan.

B. Kompetensi Guru

1. Pengertian kompetensi guru

Guru sebagai salah satu unsur yang menempati kedudukan sangat strategis dan mempunyai banyak peranan di dalam proses belajar mengajar di sekolah. Seperti halnya peran dalam meningkatkan kemajuan belajar siswa maupun dalam mengatasi kesulitan belajar siswa. Khususnya untuk memahami dan menguasai materi pelajaran yang disampaikan guru. Sehingga diharapkan proses belajar mengajar dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kurikulum yang ada. Untuk mewujudkan keberhasilan tersebut, maka seorang guru harus memiliki kompetensi dalam profesionalisme keguruannya.

Kompetensi guru mempunyai banyak makna. sesuai dengan beberapa pendapat, E. Mulyasa mengutip dari pendapat Broke and Stone mengemukakan bahwa kompetensi guru sebagai *descriptife of qualitative nature of teacher behavior appears to be entirely meaningful*, kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti.³²

Menurut Hall dan Jones yaitu pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan dan kemampuan yang dapat diamati dan diukur. Richard menyebutkan bahwa istilah kompetensi mengacu kepada

³² E. Mulyasa, *Standar Kampetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya), h. 25

prilaku yang dapat diamati, yang diperlukan untuk menuntaskan kegiatan sehari-hari.³³

Menurut Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Kompetensi adalah “seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.³⁴

Sementara pengertian kompetensi menurut Usman sebagaimana yang dikutip Kunandar, kompetensi adalah “suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.”³⁵ Jadi kompetensi guru adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku seseorang. Menurut Lefrancois kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu yang dihasilkan dari proses belajar, selama proses belajar stimulus akan bergabung dengan isi memori dan menyebabkan terjadinya perubahan kapasitas untuk melakukan sesuatu.³⁶ Apabila individu sukses mempelajari cara melakukan satu pekerjaan yang kompleks dari sebelumnya, maka pada diri individu tersebut pasti sudah terjadi perubahan kompetensi.

³³Mansur Muslich, *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi Dan Kontekstual: Panduan Bagi Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 15

³⁴Undang-undang Guru dan Dosen UU RI no 14 tahun 2005. (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 4.

³⁵Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011), h. 51.

³⁶ Guy R. Lefrancois, *Theories of Human Learning* (Kro: Kros Report, 1995), h. 5.

Perubahan kompetensi tidak akan tampak apabila selanjutnya tidak ada kepentingan atau kesempatan untuk melakukannya. Dengan demikian bisa diartikan bahwa kompetensi adalah berlangsung lama yang menyebabkan individu mampu melakukan kinerja tertentu.

Pemahaman akan istilah kompetensi tidak dapat dipisahkan dengan konsep tentang profesi. Dalam Dictionary of Education menyatakan bahwa : *Profession is an occupation usually involving relatively long and Specialized preparation on the level of higher education and governed by its own code of etec; profession is one who his acquired a learned skill an conform to ethical standard of the profession in which he practice to skill.* ³⁷ (Profesi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang pada umumnya meminta persiapan spesialisasi yang relatif lama di perguruan tinggi dan diatur oleh kode etik khusus. Profesi adalah seseorang yang memperoleh keahlian dan ketrampilan dan mampu menyesuaikan diri dengan standar etis sesuai dengan profesi dimana ia mempraktekan ketrampilan tersebut).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.³⁸ Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau suatu bidang tertentu bidang yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dalam bidang pekerjaan tersebut.

³⁷ Good Carter V, *Dectonary Of Eduucation*, third edition, (Mc. Graw-Hill, Book Company, New York, 1973), h. 440

³⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h, 86

Terdapat lima karakteristik kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer yang dikutip oleh Wibowo, dikatakan :

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- 2) Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau arahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.³⁹

Kompetensi diartikan oleh Cowell, sebagai suatu keterampilan/kemahiran yang bersifat aktif. Kompetensi dikategorikan mulai dari tingkat sederhana atau dasar hingga lebih sulit atau kompleks yang pada gilirannya akan berhubungan dengan proses penyusunan bahan atau pengalaman belajar, yang lazimnya terdiri dari: (1) penguasaan minimal kompetensi dasar, (2) praktik kompetensi dasar, dan (3)

³⁹ *Ibid.*, h. 88

penambahan penyempurnaan atau pengembangan terhadap kompetensi atau keterampilan. Ketiga proses tersebut dapat terus berlanjut selama masih ada kesempatan untuk melakukan penyempurnaan atau pengembangan kompetensinya.⁴⁰

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu. Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 dinyatakan bahwa : Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴¹

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.⁴²

⁴⁰ N. Cowell, *Buku Pegangan Para Penulis Paket Belajar* (Jakarta: Proyek Pengembangan dan Tenaga Kependidikan, Depdikbud, 1988), h. 95-99

⁴¹ Standar Nasional Pendidikan (SNP) (Jakarta: Asa Mandiri, 2006), h. 16

⁴² Ibid, h. 18

2. Perlunya Kompetensi Guru

Dalam pendidikan guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih, dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Keberadaannya ditengah-tengah siswa dapat mencairkan suasana kebekuan, kekakuan dan kejenuhan belajar yang terasa berat diterima oleh para siswa. Kondisi seperti ini tentunya memerlukan keterampilan dari seorang guru.

Guru yang memiliki kompetensi merupakan faktor penentu proses pendidikan yang bermutu. Untuk dapat menjadi guru yang memiliki kompetensi mengajar, mereka harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualkan diri. Pemberian prioritas yang sangat rendah pada pembangunan pendidikan selama beberapa puluh tahun terakhir telah berdampak buruk yang sangat luas bagi kehidupan berbangsa dan bernegara.⁴³

Mengomentari mengenai adanya keterpurukan dalam pendidikan saat ini, penulis sangat menganggap penting akan perlunya keberadaan kompetensi mengajar guru. Untuk itu, guru diharapkan tidak hanya sebatas menjalankan profesinya, tetapi guru harus memiliki keterpanggilan untuk melaksanakan tugasnya dengan melakukan perbaikan kualitas pelayanan terhadap anak didik baik dari segi intelektual maupun

⁴³ Asrorun Ni.am Sholeh, *Membangzm Profesionalitas Guru*, (Jakarta: Elsas, 2006), Cet. Ke-1, h. 9

kompetensi lainnya yang akan menunjang perbaikan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar serta mampu mendatangkan prestasi belajar yang baik. Menyadari akan peran guru dalam pendidikan, Muhibbin Syah dalam bukunya Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru mengemukakan bahwa guru dalam pendidikan modern seperti sekarang bukan hanya sekedar pengajar melainkan harus menjadi direktur belajar, artinya, setiap guru diharapkan untuk pandai-pandai mengarahkan kegiatan belajar siswa agar mencapai keberhasilan belajar' (kinerja akademik) sebagaimana telah ditetapkan dalam sasaran kegiatan pelaksanaan belajar mengajar. Sebagai konsekuensinya tugas dan tanggung jawabnya menjadi lebih kompleks. Perluasan tugas dan tanggung jawab tersebut membawa konsekuensi timbulnya fungsi-fungsi khusus yang menjadi bagian integral dalam kompetensi profesionalisme keguruan yang disandang para guru. Menanggapi kondisi tersebut, Muhibbin Syah mengutip pendapat Gagne bahwa setiap guru berfungsi sebagai :

- a. *Designer of instruction* (perancang pengajaran)
- b. *Manager of instruction* (pengelola pengajaran)
- c. *Evaluator of student learning* (penilai prestasi belajar siswa).⁴⁴

Dalam sebuah situs yang membahas mengenai kompetensi dunia pendidikan, Suciptoardi memaparkan bahwa guru diharapkan melaksanakan tugas kependidikan yang tidak semua orang dapat

⁴⁴ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: PT. Remaja Sdakarya, 2007), Cet. Ke-13, h.250.

melakukannya, artinya hanya mereka yang memang khusus telah bersekolah untuk menjadi guru, yang dapat menjadi guru yang memiliki kompetensi mengajar.

Menanggapi kembali mengenai perlunya seorang kompetensi guru, penulis berpendapat bahwa kompetensi mengajar guru dalam suatu lembaga pendidikan diharapkan akan memberikan perbaikan kualitas pendidikan yang akan berpengaruh terhadap prestasi belajar siswa. Dengan perbaikan kualitas pendidikan dan peningkatan prestasi belajar, maka diharapkan tujuan pendidikan nasional akan terwujud dengan baik. Dengan demikian, keberadaan kompetensi mengajar guru selain untuk mempengaruhi proses belajar mengajar, kompetensi mengajar guru juga diharapkan mampu memberikan mutu pendidikan yang baik sehingga mampu menghasilkan siswa yang berprestasi. Untuk mewujudkan itu, perlu dipersiapkan sedini mungkin melalui lembaga atau sistem pendidikan guru yang memang juga bersifat profesional dan memiliki kualitas pendidikan dan cara pandang yang maju.

3. Indikator Kompetensi Guru

Kompetensi guru pada umumnya di Indonesia mengacu pada tiga kompetensi yaitu : kompetensi pribadi, kompetensi profesi, dan kompetensi kemasyarakatan. Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ada empat macam yaitu “kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Karena seorang guru yang memiliki kompetensi mengajar yang baik tentunya harus memiliki kompetensi dalam mengajar. Dalam buku yang ditulis oleh E. Mulyasa, Kompetensi yang harus dimiliki seorang guru itu mencakup empat aspek sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.⁴⁵ Kompetensi ini berhubungan dengan guru sebagai pendidik yang bertugas meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai luhur masyarakat dan bangsa.

Lebih lanjut, dalam RPP tentang guru dikemukakan bahwa: Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan;
- b) Pemahaman terhadap peserta didik;
- c) Pengembangan kurikulum
- d) Perancangan pembelajaran;

⁴⁵ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, 2008) Cet. Ke-3, h.75.

- e) Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis;
- f) Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- g) Evaluasi hasil belajar (EHB), merupakan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi Profesional.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.⁴⁶

Dari berbagai sumber yang membahas tentang kompetensi guru, secara umum dapat diidentifikasi dan disarikan tentang ruang lingkup kompetensi profesional guru sebagai berikut:

- a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan baik filosofi, psikologi, sosiologis dan sebagainya;
- b) mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan peserta didik;
- c) mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya;
- d) mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang bervariasi;

⁴⁶ *Ibid.*, 135

- e) mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan;
- f) mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran;
- g) mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik.⁴⁷

Sedangkan secara lebih khusus, kompetensi profesional guru dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Memahami standar nasional pendidikan, yang meliputi: Standar isi, Standar Proses, Standar Kompetensi lulusan, Standar pendidik dan tenaga kependidikan, Standar sarana dan prasarana, Standar pengelolaan, Standar pembiayaan, dan Standar Penilaian pendidikan.
- b) Mengembangkan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan, yang meliputi: Memahami standar kompetensi dan kompetensi (SKKD), mengembangkan silabus, Menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), melaksanakan pembelajaran dan pembentukan kompetensi peserta didik, Menilai dan memperbaiki KTSP sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kemajuan zaman.
- c) Menguasai materi standar, yang meliputi: Menguasai bahan pembelajaran (bidang studi), Menguasai bahan pendalaman (pengayaan).

⁴⁷ *Ibid.*, h. 135-136

- 
- d) Mengelola program pembelajaran, yang meliputi: Merumuskan tujuan, Menjabarkan kompetensi dasar, Memilih dan menggunakan metode pembelajaran, Memilih dan menyusun prosedur pembelajaran, Melaksanakan pembelajaran.
- e) Mengelola kelas, yang meliputi: mengatur tata ruang kelas untuk pembelajaran, Menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif.
- f) Menggunakan media dan sumber pembelajaran, yang meliputi: Memilih dan menggunakan media pembelajaran, Membuat alat-alat pembelajaran, Menggunakan dan mengelola laboratorium, Menggunakan perpustakaan dalam pembelajaran, dan Menggunakan lingkungan sebagai sumber belajar.
- g) Menguasai landasan-landasan kependidikan, yang meliputi: Landasan filosofis, Landasan psikologis, dan Landasan sosiologis.
- h) Memahami dan melaksanakan pengembangan peserta didik, yang meliputi: Memahami fungsi pengembangan peserta didik, Menyelenggarakan ekstra kurikuler (sekol) dalam rangka pengembangan peserta didik, Menyelenggarakan bimbingan dan konseling dalam rangka pengembangan eserta didik.
- i) Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah,.
- j) Memahami penelitian dalam pembelajaran, yang meliputi: Mengembangkan rancangan penelitian, melaksanakan

penelitian, Menggunakan hasil penelitian untuk penelitian meningkatkan kualitas pembelajaran.

k) Menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran, yang meliputi: Memberikan contoh perilaku keteladanan, Mengembangkan sikap disiplin dalam pembelajaran.

l) Mengembangkan teori dan konsep dasar kependidikan, meliputi: Mengembangkan teori-teori kependidikan yang relevan dengan kebutuhan peserta didik.

m) Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual yang meliputi: Memahami strategi pembelajaran individual, Melaksanakan pembelajaran individual.

c. Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.⁴⁸

Pribadi guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan, khususnya dalam kegiatan pembelajaran. Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang

⁴⁸ *Ibid.*, h. 117

suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya dalam membentuk pribadinya.

Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi para peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya.

Guru tidak hanya dituntut untuk mampu memaknai pembelajaran, tetapi dan yang paling penting adalah bagaimana dia menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik. Kompetensi kepribadian ditunjukkan dengan: 1) Kepribadian yang mantap, stabil dan dewasa, 2) Disiplin arif dan berwibawa, 3) Menjadi teladan bagi peserta didik, 4) Berakhlak Mulia.

d. Kompetensi Sosial.

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi social adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama

pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.⁴⁹

Hal tersebut diuraikan lebih lanjut dalam RPP tentang guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:

- 1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat;
- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional;
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik; dan
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Guru adalah mahluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya, oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pada pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat.

⁴⁹ *Ibid.*, h. 175

C. Hasil Penelitian yang Relevan

Selama ini madrasah sering dijadikan objek penelitian, tidak sedikit penelitian yang serius, serata disertasi, atau penelitian lain yang mengkaji tentang madrasah. Beberapa aspek tentang madrasah telah dikaji, diantaranya proses belajar mengajar, sarana madrasah, input madrasah, sejarah madrasah, keuangan madrasah dan lain sebagainya. Ada beberapa penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini diantaranya, yaitu:

Muhamad Taufiq Ramadhan, 2012 berjudul “*Peranan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pedagogik dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru*”. Penelitian ini berisi tentang : (a) gambaran tentang pendidikan dan pelatihan, (b) gambaran tentang kompetensi pedagogik guru, (c) gambaran kinerja guru, (d) peranan pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kompetensi guru.⁵⁰

Siti Chairiah, 2010, *Efektivitas Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) dalam Menunjang Profesionalisme Guru (Studi Kasus pada Guru SMP Muhammadiyah 22 Setiabudi Pamulang Tangerang- Banten)*. Penelitian ini berisi tentang: (a) efektifitas PLPG dalam menunjang profesionalisme guru, (b)

⁵⁰ Muhamad Taufiq Ramadhan, *Peranan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Pedagogik dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru*, (Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia, 2012)

standarisasi kompetensi lulusan PLPG, (c) faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru.⁵¹

Edward Ismail Suroyudo, 2012 dalam tesisnya yang berjudul *“Manajemen Cpd Continuing Professional Development Dalam Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru Di SMP Darul Hikam Bandung”*. Penelitian ini berisi tentang (a) perencanaan CPD (perumusan tujuan dan sasaran, penentuan program kegiatan, pengumpulan data, action plan, keterlibatan pihak internal dan eksternal sekolah), (b) pelaksanaan CPD (kegiatan individu, kegiatan program antar teman (*one to one*), (c) program MGMP, (d) Program sekolah, (d) program yayasan, (c) program lembaga lain (d) Evaluasi CPD.⁵²



⁵¹ Siti Chairiah, *Efektivitas Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) dalam Menunjang Profesionalisme Guru (Studi Kasus pada Guru SMP Muhammadiyah 22 Setiabudi Pamulang Tangerang- Banten)*, (Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah, 2010)

⁵² Edward Ismail Suroyudo, *Manajemen Cpd Continuing Professional Development Dalam Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru Di SMP Darul Hikam Bandung*, (Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia, 2012)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode dan Prosedur Penelitian

1. Metode penelitian

Menurut Soetrisno metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis.⁵³ Sedangkan penelitian adalah semua kegiatan pencarian, penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.⁵⁴

Metode penelitian adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu dengan langkah-langkah sistematis untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang bertujuan untuk mendapatkan pengertian atau hal-hal baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

a. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Sesuai rumusan masalah yang ada, maka jenis penelitian yang penulis gunakan termasuk penelitian deskriptif dengan menggunakan latar alamiah atau pada konteks dari suatu keutuhan (*entity*). Instrumennya adalah manusia, baik peneliti sendiri atau

⁵³ Soetrisno & Rita Nanafie, *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*, Andi, Yogyakarta, 2007, hlm. 15

⁵⁴ *Ibid.*, 17

dengan bantuan orang lain, menggunakan analisis data secara induktif.

Penyusunan teori substantif yang berasal dari data, mengumpulkan data deskriptif (kata-kata, gambar) bukan angka-angka, lebih mementingkan proses daripada hasil, menghendaki adanya batas dalam penelitianya atas dasar *focus* yang timbul sebagai masalah dalam penelitian. Menghendaki agar pengertian dan hasil analisis yang diperoleh dirundingkan dan disepakati oleh manusia' dijadikan sumber data⁵⁵ yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang yang perilaku yang diamati.⁵⁶

Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, penelitian adalah instrument kunci. Oleh karenanya peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas sebagai bahan untuk bertanya dan menganalisis dan mengkonstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas. Penelitian ini lebih menekankan pada makna dan terikat nilai. Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang besembunyi, untuk memahami interaksi sosial, untuk mengembangkan teori, untuk memastikan kebenaran data dan meneliti sejarah perkembangan.⁵⁷

⁵⁵ Agus Salim, *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2001), h. 26

⁵⁶ Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2007), h. 3

⁵⁷ *Ibid.*, h. 42

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung berlangsung dari tanggal 23 Mei sampai dengan 29 Juli 2016.

C. Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah seseorang yang dapat memberikan keterangan tentang hal-hal yang terkait dengan permasalahan di lokasi penelitian.⁵⁸ Dengan pengambilan sumber data yang dipilih secara *purposive sampling*, maka sumber data dipilih adalah orang-orang yang dianggap mengetahui permasalahan yang akan diteliti atau juga yang berwenang dalam masalah tersebut.

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.⁵⁹ Menurut Lofland sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong, menyatakan bahwa sumber data yang utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumentasi dan lain-lain.⁶⁰

Sumber data menjelaskan tentang darimana diperolehnya data sifat yang dikumpulkan serta orang-orang yang dimintai keterangan sehubungan dengan penelitian yang dilakukan. Orang-orang yang dimintai keterangan tersebut adalah subyek/responden. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu:

⁵⁸ *Ibid.*, h. 300

⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), h. 107

⁶⁰ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), h. 112

1. Data primer
 - a. Kepala madrasah MTs Negeri 2 Bandar Lampung
 - b. Wakil Kepala Madrasah
 - c. Guru
2. Data sekunder/ penunjang berupa data dokumentasi
 - a. Profil MTs Negeri 2 Bandar Lampung
 - b. Struktur organisasi
 - c. Data guru

D. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode-metode sebagai berikut: observasi, interview dan dokumentasi. Untuk memudahkan peneliti dalam pengumpulan data maka peneliti terlebih dahulu menyusun kisi-kisi instrumen penelitian.

1. Metode Observasi

Di dalam pengertian psikologik, observasi atau yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh indera.⁶¹ Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa observasi adalah pengamatan, menatap kejadian, gerak atau proses. Dalam penelitian ini, peneliti

⁶¹ Suharsimi, *Op.Cit.*, h. 133

mengamati langsung dilokasi penelitian yakni di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dengan tujuan untuk memperoleh data.

2. Metode Interview/ Wawancara

Wawancara (*interview*) adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan si pewawancara.

Adapun interview ada 3 jenis yakni interview bebas, interview terpimpin, dan interview bebas terpimpin.⁶² Penelitian ini menggunakan jenis interview bebas terpimpin yaitu kombinasi antara interview bebas dan interview terpimpin. Dalam melaksanakan interview jenis ini, pewawancara membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan.

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data yang berkenaan dengan gambaran umum obyek penelitian terutama yang menyangkut sejarah berdirinya MTs Negeri 2 Bandar Lampung, keadaan pengajar (guru), program/ kegiatan pengembangan yang dilakukan dalam meningkatkan kompetensi guru. Metode ini diperkuat dengan metode dokumentasi yang peneliti jadikan obyek wawancara disini adalah kepala Madrasah dan guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

⁶² Lexy J Moleong., *Op.Cit.*, h. 135

3. Metode Dokumentasi

Dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film. Metode pengumpulan data dengan mempelajari, menelaah, menggali, dan menyelidiki data yang sudah disimpan berupa arsip-arsip yang telah didokumentasi. Peneliti gunakan metode ini karena mengingat biaya, waktu, dan tenaga yang terbatas. Berdasarkan pendapat diatas, penulis dalam memperoleh data yang dimaksud mengutip analisa data yang telah didokumentasikan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang struktur organisasi, jumlah guru, jumlah pegawai, jumlah siswanya, dan keadaan sarana dan prasarana. Panduan Dokumentasi peneltian di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

- a. Profil MTs Negeri 2 Bandar Lampung.
- b. Data Guru.
- c. Arsip program pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru.

E. Prosedur Analisis data

Setelah data yang diperoleh dalam study ini terkumpul, maka tahap berikutnya adalah analisis data. Mengolah dan menganalisis data dari hasil penelitian peneliti menggunakan teknik diskriptif kualitatif yang diperoleh dari hasil observasi, interview, dokumentasi. Proses analisis data dimulai dari mengumpulkan data yang diperoleh dari berbagai sumber. Langkah

berikutnya adalah menyeleksi kelengkapan data, data yang kurang lengkap digugurkan atau dilengkapi dengan substitusi, kemudian masuk tabulasi (menggolongkan katogori jawaban, memberi kode terhadap item-item).⁶³ Tahap akhir dari analisis data ini adalah menyimpulkan. Adapun langkah-langkah yang diterapkan peneliti dalam menganalisis data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama dan sesudah penelitian.

1. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemusatan, perhatian, pengabstraksian, dan pentrasformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang fokus dan penting dalam penelitian, dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti dalam pengumpulan data selanjutnya. Proses ini berawal dari awal sampai akhir selama penelitian dilaksanakan. Fungsinya untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi sehingga interpretasi bila ditarik yang disesuaikan dengan data-data yang relevan atau data yang cocok dengan tujuan pengambilan data di lapangan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

2. Penyajian data (*Display data*)

Display data yaitu mengorganisasikan dan memaparkan data yang tersedia secara naratif yang memungkinkan penarikan

⁶³ Nana Sudjana, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1999), cet 5, h. 77

kesimpulan. Setelah mereduksi data supaya data tersebut dapat dipahami baik oleh peneliti maupun orang lain maka data tersebut perlu disajikan. Penyajian data dapat menggunakan bentuk teks naratif, grafik, matriks, jaringan, dan bagan. Tujuannya untuk memudahkan membaca dan menarik kesimpulan. Data yang disajikan antara lain sejarah berdirinya MTs Negeri 2 Bandar Lampung, letak geografis, kondisi lingkungan, keadaan guru, visi misi, sarana dan prasarana, program pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kompetensi guru dan seluruh data hasil penelitian.

3. Verifikasi atau menarik kesimpulan

Verifikasi merupakan bagian kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Makna-makna yang muncul dari data diuji kebenarannya dan kesesuaiannya sehingga validitasnya terjamin. Tahap ini, peneliti mengkaji secara berulang-ulang terhadap data yang ada, dikelompokkan yang telah terbentuk, kemudian melaporkan hasil penelitian secara lengkap.

F. Pemeriksaan Keabsahan Data

Mengadakan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas, ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan

demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi pengumpulan data dan triangulasi waktu.⁶⁴

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.⁶⁵ Maka, informasi yang diberikan semakin kredibel Sebagai perbandingan data.

b. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang beda, misalnya data yang diperoleh dari wawancara lalu dicek dengan observasi dan dokumentasi. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menggunakan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau yang lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar, atau mungkin benar namun menggunakan sudut pandang yang berbeda.

c. Triangulasi Waktu

Waktu juga sing mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dipagi hari saat narasumber masih segar, belum banyak masalah maka akan memberikan data yang

⁶⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 372

⁶⁵ *Ibid*, h. 373

lebih valid sehingga lebih kredibel.⁶⁶ Untuk itu dalam pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara observasi ataupun dengan teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda, maka dilakukan berulang-ulang sampai ditemukan kepastian datanya.



⁶⁶ *Ibid*, h. 374

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung didirikan pada tahun 1978.⁶⁷ Pada saat itu MTS Negeri 2 Bandar Lampung masih menumpang di gedung Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Tanjungkarang, Lampung. Dan pada tahun pelajaran 1985/1986 resmi pindah dan menempati gedung sendiri di atas tanah seluas 20.000 m² (2 hektar). Gedung MTs Negeri 2 Bandar Lampung tersebut beralamat di Jl. P. Pisang No. 20 Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung Telp (0721)780 135.

Sejak berdiri hingga sekarang, MTs Negeri 2 Bandar Lampung telah dipimpin oleh Kepala Madrasah selama beberapa kali. Secara berturut-turut berikut nama Kepala Madrasah dan masa tugasnya:

1. Khusairi M, BA (1978 – 1984)
2. Sumardi Alwi, BA (1984 – 1989)
3. Madin, BA (1989 – 1995)
4. Drs. M. Nadjmi (1995 – 2001)
5. Drs. Sartio (2001 - 2003)
6. Drs. Jamsari (2003 – 2005)
7. Drs. H.Ridwan Hawari, MM (2005 s/d 2015)
8. H. Nurhadi, S.Ag, M.Pd.I (2015 – sekarang)

⁶⁷ *Dokumentasi, Sejarah MTs Negeri 2 Bandar Lampung, Tahun 2015/2016*

1. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Menjadi madrasah unggul yang islami dan berkualitas

b. Misi

- 1) Membangun madrasah yang memiliki kompetensi unggul dan akhlaqul karimah.
- 2) Membina dan mengembangkan potensi akademik dan non akademik siswa.
- 3) Membangun kepercayaan dan kemitraan dengan masyarakat.

c. Tujuan

Menyiapkan lulusan yang sholeh dan cerdas serta memiliki optimisme menatap masa depan.

- 1) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam berbahasa Arab dan Inggris secara Aktif.
- 2) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan berbagai soal Matematika.
- 3) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menghafal Al-Qur'an (tahfidzul Qur'an) terutama jus 30
- 4) Menghasilakn peserta didik yang memiliki akhlaqul karimah
- 5) Memberikan dasar-dasar keterampilan, kemandirian dan kepemimpinan.⁶⁸

⁶⁸ *Dokumentasi, MTs Negeri 2 Bandar Lampung, Tahun 2013/2014*

2. Kondisi Guru

a. Guru

Gambaran keberadaan guru dengan berbagai distribusi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2
Data Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung⁶⁹

No	Guru		Jumlah
A	Jenis Kelamin		
	1.	Laki-laki	25
	2.	Perempuan	65
B	Latar Belakang Pendidikan		
	1.	D3	2
	2.	S1	71
		S2	17
c	Status Kepegawaian		
	1.	PNS	73
	2.	Honorer/ GTT	17
Jumlah Personal			90

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah guru sudah mencukupi. Hal ini terlihat dari jumlah guru tetap berjumlah 90 orang. Sementara yang memiliki kualifikasi S2 berjumlah 17 orang, kualifikasi S1 berjumlah 71 orang dan D3 2 orang, sedangkan status kepegawaian 73 orang PNS dan 17 Honorer di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Data lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

⁶⁹ Dokumentasi Data Guru MTs Negeri 2 Bandar Lampung tahun 2015/2016

B. Deskripsi Temuan Penelitian

Berdasarkan hasil temuan lapangan dengan menggunakan wawancara, beberapa observasi dan dokumentasi maka didapatkan data temuan yang berupa narasi dan didukung dengan keberadaan dokumentasi berupa gambar/foto maupun dokumen terkait untuk mempertegas makna dan keabsahan data yang didapat.

Tahap Pendidikan dan pelatihan menurut Soekidjo Notoatmojo terbagi menjadi 6 langkah yaitu :

1. Analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Assessment*)

Dalam menganalisis kebutuhan pelatihan ada 3 tahap jenis analisis yaitu:

a) Analisis organisasi

Mendesain program pelatihan pihak madrasah melakukan pemetaan baik mengenai ketersediaan anggaran, sarana prasarana. membuat desain program berdasarkan kebutuhan sekolah dan berdasar besar kecilnya anggaran digunakan untuk pelatihan. Seperti yang disampaikan kepala madrasah bapak Nurhadi dalam melakukan Kegiatan pelatihan pihak madrasah membuat desain program berdasarkan kebutuhan madrasah dan berdasar besar kecilnya anggaran yaitu dengan menggunakan dana

BOS dan juga ada anggaran yang memang digunakan untuk pelatihan.⁷⁰

Ditambahkan oleh wakil kepala Madrasah Bapak Lukman Hakim bahwa pelaksanaan program tentu tidak lepas dari persoalan anggaran, pihak madrasah selama ini dalam melaksanakan program kegiatan menggunakan dana BOS dan anggaran yang digunakan untuk pelatihan.

b) Analisis Pekerjaan (*job analysis*)

Analisis pekerjaan ini dilakukan untuk mengetahui pekerjaan apa yang sudah dan belum dilakukan oleh guru. Dan apa yang menjadi kendala guru sehingga dapat diperoleh pelatihan yang efektif untuk meningkatkan pekerjaan guru.

Dalam tahap analisis ini seperti yang disampaikan oleh Kepala madrasah Bapak Nurhadi bahwa pada saat rapat yang dilakukan bersama dewan guru akan muncul rekomendasi-rekomendasi dari para guru tentang bentuk program pelatihan yang sesuai kebutuhan guru, selain itu juga dilihat dari apa-apa yang sudah dikerjakan dan apa-apa yang belum dikerjakan dan dengan memberikan angket untuk diisi oleh guru.

Hal ini dikuatkan oleh pernyataan Bapak Sunarto selaku guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung sebagai berikut bahwa guru

⁷⁰ Hasil wawancara dengan bapak Nurhadi, sebagai Kepala MTs Negeri 2 Bandar Lampung, pada hari Senin, tanggal 30 Mei 2016.

selalu dilibatkan dalam pembahasan program pelatihan yang diadakan kepala madrasah, bahkan para guru juga diberikan angket untuk diisi yang berkaitan dengan proses kegiatan belajar mengajar, baik keberhasilan, kendala atau kebutuhan pelatihan guru.”⁷¹

Pernyataan yang sama disampaikan oleh Ibu Rumaini selaku guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung pada saat kegiatan rapat guru selalu dilibatkan dan juga diberikan angket untuk diisi.⁷²

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa dalam menganalisis kebutuhan guru pihak madrasah selain mengadakan rapat bersama para guru juga memberikan angket yang harus diisi agar proses kegiatan belajar, keberhasilan dan kendala pelatihan yang selama ini dapat terlihat sehingga bentuk pelatihan yang dibutuhkan guru bisa teridentifikasi dengan jelas.

c) Analisis Pribadi

Analisis pribadi yang dilakukan oleh madrasah yaitu dengan menyesuaikan dengan setiap kemampuan dan bidang mata pelajaran yang diampu oleh setiap guru, karena tidak semua pelatihan itu sama terkadang ada beberapa pelatihan yang khusus untuk guru mata pelajaran tertentu. Menganalisis pribadi ini dilakukan untuk mengetahui apa yang harus diajarkan atau

⁷¹ Hasil wawancara dengan bapak Sunarto, sebagai Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, pada hari Senin, tanggal 3 Juni 2016.

⁷² Hasil wawancara dengan Ibu Rumaini, sebagai Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, pada hari Senin, tanggal 3 Juni 2016.

diberikan dalam pelatihan harus jelas. Berikut kutipan wawancara dengan kepala Madrasah Bapak H. Nurhadi, M.Pd.I bahwa pada Jadi awal pembelajaran baru, pihak madrasah sudah mendata untuk pemetaan kebutuhan guru seperti kebutuhan keilmuannya apa. Tapi untuk kompetensi kepribadian dan sosial diamati, sepertinya guru ini sedang butuh pelatihan ini. Tapi kalau sifatnya berhubungan dengan pedagogik dan profesional ditanyakan terlebih dahulu dan juga adanya kebijakan-kebijakan baru yang belum disosialisasikan seperti adanya kurikulum 2013, pembuatan RPP, media pembelajaran dan lain sebagainya 2013.⁷³

Wakil kepala madrasah Bapak Bpk. H. Lukman Hakim, S.Pd., MM bidang kurikulum juga menegaskan bahwa kegiatan pelatihan sendiri disesuaikan dengan guru pada bidang mata pelajarannya masing-masing, misalkan guru PAI akan berbeda dengan guru Matematika. Selain itu juga banyak masukan yang diterima dari MGMP, anggota MGMP dikelompokkan berdasar mata pelajaran, tentunya kebutuhan guru permata pelajaran akan banyak diperoleh.⁷⁴

2. Menetapkan tujuan pelatihan

⁷³ Hasil wawancara dengan bapak Nurhadi, sebagai Kepala MTs Negeri 2 Bandar Lampung, pada hari Senin, tanggal 30 Mei 2016.

⁷⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Lukman Hakim, Waka Kurikulum MTs Negeri 1 Bandar Lampung, Pada hari Rabu, 1 Mei 2016

Proses penetapan tujuan dalam pelatihan Kepala madrasah juga menjelaskan bahwa dalam menentukan tujuan program maka terlebih dahulu harus diketahui apa yang dibutuhkan guru. Menurut kepala madrasah tujuan pelatihan yaitu Selain peningkatan kualitas kompetensi juga agar terjadi perubahan pola pikir (*mindset*) guru dalam mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Bapak Lukman Hakim juga menyampaikan bahwa tujuan pelatihan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas guru dalam pembelajaran baik dari segi media, metode dan teknik serta guru dituntut untuk lebih aktif dan kreatif dalam penyampaian pembelajaran.

Selain itu, menurut kepala madrasah program yang disusun relevan terhadap kebutuhan peningkatan kompetensi guru. Sehingga program yang disusun sesuai dengan kebutuhan yang memang harus dipenuhi oleh pendidik. Berdasarkan hasil observasi program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung yaitu :

Tabel 6

Dokumentasi program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.⁷⁵

No	Program	Bidang Kompetensi	Keterangan
1	In House training (IHT)	Profesional	Pelatihan internal di KKG
2	Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus	Profesional	Pelatihan untuk setiap guru mata pelajaran dengan bimbingan guru master.
3	Kemitraan sekolah	Profesional	Pelatihan kemitraan antar sekolah negeri dan sekolah swasta, MGMP
4	Pembinaan internal sekolah	Sosial	Pembinaan kepala sekolah melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, diskusi.
5	Pendidikan lanjut	Profesional	Peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru
6	Seminar	Profesional	Peningkatan keprofesian guru
7	Workshop	Pedagogik	Menyusun KTSP, analisis Kurikulum, pengembangan silabus, penulisan RPP.
8	Pembuatan media pembelajaran	Pedagogik	Alat peraga pembelajaran alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik (animasi pembelajaran).
9	Program penyetaraan dan sertifikasi guru	Profesional	Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran
10	Pembinaan Dauroh Qur'an dan Ibadah	Kepribadian	Bimbingan Al-qur'an dan menanamkan kedisiplinan sholat berjamaah

⁷⁵ Dokumentasi program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung tahun 2016.

11	Mabid (malam bina iman dan taqwa)	Kepribadian	Meningkatkan wawasan dan pengetahuan mendalam tentang keislaman, membentuk jiwa yang taat dan berkomitmen tinggi, mempererat tali silaturahmi antar siswa.
----	-----------------------------------	-------------	--

3. Pengembangan kurikulum

Pengembangan kurikulum atau materi yang diperlukan sama dengan menentukan kompetensi apa yang diperlukan guru untuk ditingkatkan. Pengembangan kurikulum dalam pendidikan dan pelatihan seperti yang disampaikan oleh kepala madrasah Bpk. Lukman Hakim dalam penyusunan kurikulum disesuaikan dengan bentuk pelatihannya kemudian merumuskan materi-materi yang sesuai dengan output yang ingin dicapai kemudian dikerucutkan lagi dengan jumlah jam pertemuannya.⁷⁶

Selanjutnya dilakukan indentifikasi waktu disesuaikan dengan bentuk pelatihannya yang diperlukan untuk tiap-tiap materi atau topik/subtopik yang lebih terinci. Setelah itu ditentukan metoda belajar mengajar yang bagaimana yang akan digunakan, serta alat bantu belajar mengajar yang diperlukan dalam pelatihan tersebut. Seperti yang dilakukan di Madrasah proses identifikasi waktu Menyesuaikan dengan

⁷⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Lukman Hakim, Waka Kurikulum MTs Negeri 1 Bandar Lampung, Pada hari Rabu, 1 Mei 2016

bentuk pelatihannya, metode yang digunakan sangat bervariasi pemberian materi, diskusi tanya jawab dsb.

4. Persiapan pelaksanaan diklat

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada umumnya mencakup kegiatan-kegiatan administratif antara lain yaitu :

- 1) Menyusun silabus dan jadwal diklat.

Jadwal disusun berdasarkan sasaran dan program. Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, penyusunan jadwal ini bisa berubah-ubah sesuai dengan tingkat kebutuhan yang paling penting untuk dilaksanakan.

- 2) Pemanggilan dan seleksi peserta.

Pemanggilan dan seleksi peserta pihak madrasah selalu mengupayakan semua guru untuk dapat mengikuti pelatihan jika yang mengadakan pelatihan itu adalah pihak internal dari madrasah, akan tetapi jika pelatihan yang sifatnya eksternal pihak madrasah memberikan surat perintah tugas untuk salah satu atau beberapa guru yang dianggap sesuai dengan bidangnya.

Seperti pernyataan seorang guru yaitu Ibu Tiana Marlinda setiap ada pelatihan guru selalu dilibatkan tetapi tidak semua pelatihan tergantung kesesuaian dengan bidangnya masing-masing dan jika pelatihannya itu sifatnya eksternal atau diluar sekolah guru

diberikan SPT untuk ditugaskan dalam mengikuti pelatihan tersebut.⁷⁷

3) Menghubungi para pengajar dan pelatih.

Setelah siap dengan materi dan jadwal, maka perlu ditentukan untuk menghubungi pengajar dan pelatih. Menurut interview untuk pemateri ada dosen ada juga dari dinas tentunya yang sesuai dengan bidangnya dan pelatihan apa.

4) Penyusunan materi pelatihan serta penyediaan bahan-bahan referensi.

Materi pelatihan dan bahan referensi perlu dipersiapkan untuk membantu guru dalam memahami materi. Ini juga menjadi bahan belajar pelatihan yang penting. Lebih ditegaskan oleh waka kurikulum bahwa penyusunan materi diserahkan langsung kepada pemateri hanya kami melampirkan TOR atau point-point yang harus disampaikan dan relevan dengan bentuk/kegiatan pelatihan.

5) Penyiapan tempat.

Penyediaan tempat menjadi penting guna memastikan biaya yang harus dikeluarkan untuk melaksanakan pelatihan yang diikuti oleh guru. Hal ini juga terkait dengan biaya akomodasi.

Pelatihan yang sifatnya internal diselenggarakan di MTs 2 Bandar Lampung Karena MTs 2 Bandar Lampung menjadi induk dari

⁷⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Tiana Marlinda, sebagai Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, pada hari Senin, tanggal 3 Juni 2016.

kelompok kerja madrasah (KKM) seperti yang disampaikan oleh kepala madrasah “Dalam penyiapan tempat pelatihan kami sering menyelenggarakannya disekolah kami sendiri karena MTs Negeri 2 Bandar Lampung merupakan madrasah induk dari kelompok kerja madrasah (KKM).

Berdasarkan hasil Observasi di MTs Negeri 2 Bandar Lampung Penyiapan tempat pelatihan yang sifatnya internal diselenggarakan dilingkungan Madrasah, karena MTs 2 Bandar Lampung menjadi induk dari kelompok kerja madrasah (KKM) dan juga didukung oleh fasilitas, sarana dan prasarana yang memadai seperti proyektor, dan fasilitas pendukung lain yang mampu mengcaunter kegiatan pelatihan tersebut agar berjalan secara maksimal.

5. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

Berdasarkan interview MTs Negeri 2 Bandar Lampung penanggung jawab utama yaitu kepala madrasah tetapi juga masih ada pembagian tugas dan penanggung jawab dalam setiap kegiatan pelatihan itu sendiri. Penanggung jawab program adalah perseorangan yang ditunjuk untuk mengkoordinir pelaksanaan pelatihan sesuai dengan bidangnya. Lebih lanjut, kepala madrasah menerangkan bahwa setiap program pelatihan yang telah disusun, dicantumkan nama penanggung jawab program dan koordinator setiap devisi. Hal ini ditentukan berdasarkan rapat bersama.

Berdasarkan hasil observasi bahwa di MTs Negeri 2 Bandar Lampung terdapat ruang pengembang yang sering digunakan untuk rapat guru, aula yang cukup besar dan kelas-kelas untuk digunakan dalam pelatihan serta peralatan yang mendukung dalam proses pelatihan itu sendiri seperti diantaranya : LCD, In Focus, dan sarana prasarana yang dapat memberi kemudahan kepada peserta dalam proses pelatihan.⁷⁸

Wakil kepala madrasah menambahkan juga dalam pelaksanaan pelatihan sendiri tidak terlepas dari media/alat bantu seperti LCD daftar hadir serta perlengkapan administrasi peserta pelatihan.⁷⁹

6. Evaluasi

Dalam melakukan evaluasi pelatihan menggunakan evaluasi sebagai berikut:

1) Evaluasi terhadap proses

Evaluasi terhadap proses pelatihan itu sendiri pihak madrasah sudah menyusun koordinator setiap bidang dalam pelatihan. Koordinator tersebut memastikan terhadap proses dari pelatihan itu sendiri berkaitan dengan administrasi, konsumsi dan keperluan lain pada saat pelatihan berlangsung. Berkaitan dengan pengajaran

⁷⁸ Hasil Observasi di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, tanggal 24-26 Mei 2016

⁷⁹ Hasil wawancara dengan bapak Lukman Hakim sebagai Waka Kurikulum MTs Negeri 2 Bandar Lampung, pada hari Rabu, tanggal 1 Juni 2016.

materi pelatihan pihak madrasah menyerahkan seluruhnya kepada pemateri.

2) Evaluasi terhadap hasil

Pelatihan yang dianggap berhasil adalah pelatihan yang dapat memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan atau perubahan sikap dan perilaku peserta. Oleh karena itu, dalam pelatihan sering diadakan pretest dan posttest seperti yang disampaikan oleh Bapak Lukman hakim bahwa Tahap evaluasi merupakan langkah dalam mengetahui pemahaman peserta pelatihan, maka perlu diadakan tes sebelum pelatihan dimulai kemudian setelah pelatihan itu selesai atau disebutnya pretes dan pos tes.⁸⁰

Dari pernyataan Bapak Lukman Hakim tersebut diperkuat oleh disampaikan oleh ibu Rumaini Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung bahwa evaluasi yang biasanya dilakukan oleh penyelenggara pelatihan dimulai diberikan soal pretes kemudian setelah selesai ada post tes.⁸¹

Evaluasi diklat yang dilakukan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung tidak berkesinambungan dan penyelenggaraannya hanya ditempat pelatihan saja, dan tidak disertai dengan tindak lanjut bagaimana penerapan kemampuan yang telah diperoleh dalam

⁸⁰ Hasil wawancara dengan bapak Lukman Hakim sebagai Waka Kurikulum MTs Negeri 2 Bandar Lampung, pada hari Rabu, tanggal 1 Juni 2016

⁸¹ Hasil wawancara dengan Ibu Rumaini Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, pada hari Jum'at, 3 Juni 2016

upaya pemanfaatan kemampuan itu benar-benar dikuasi secara profesional. Selain dari perubahan perilaku dan kinerja, jumlah peserta efisiensi biaya, jadwal, suasana yang kondusif juga merupakan aspek yang perlu dievaluasi. Keberhasilan pelatihan juga dapat dievaluasi dari seberapa tepat pelatihan pelaksanaan tersebut mengikuti jadwal yang telah dibuat.

Menurut wawancara dengan Bapak Sunarto kendala yang sering terjadi pada saat diklat dalam proses diklat jumlah peserta terlalu banyak sehingga masih kurang maksimal dalam diskusi atau prakteknya dan juga terbatasnya waktu ada adanya pemadatan materi.⁸²



C. Analisis Penelitian dan Pembahasan

⁸² Hasil wawancara dengan Bapak Sunarto Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, pada hari Jum'at, 3 Juni 2016

1. Analisis kebutuhan pelatihan (*Training Need Assessment*)

Dalam menganalisis kebutuhan pelatihan ada 3 tahap jenis analisis yaitu:

a) Analisis organisasi

Analisis organisasi yang pada hakikatnya menyangkut pertanyaan-pertanyaan di mana atau bagaimana di dalam organisasi atau institusi ada personel yang memerlukan pelatihan. Setelah itu dipertimbangkan biaya, alat-alat dan perlengkapan yang dipergunakan. Kemudian dilakukan analisis iklim organisasi, sebab hal ini akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu program pelatihan. Sebagai hasil dari analisis iklim organisasi dapat diketahui kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Aspek lain dari analisis organisasi ialah penentuan berapa banyak karyawan yang perlu dilatih untuk tiap-tiap klasifikasi pekerjaan. Cara-cara untuk memperoleh informasi-informasi ini ialah melalui angket, wawancara atau pengamatan.⁸³

Hal ini sesuai dengan yang dilakukan di MTs 2 Bandar Lampung pihak madrasah melakukan pemetaan baik mengenai ketersediaan anggaran, sarana prasarana. membuat desain program berdasarkan kebutuhan sekolah dan berdasar besar kecilnya anggaran digunakan untuk pelatihan. Seperti yang disampaikan oleh kepala madrasah Bapak Nurhadi bahwa Kegiatan pelatihan

⁸³ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan...*, h. 20

berdasarkan kebutuhan madrasah dan berdasar besar kecilnya anggaran di sekolah pihak madrasah menggunakan dana BOS dan juga ada anggaran yang memang digunakan untuk pelatihan.

Diperkuat dengan penjelasan wakil kepala Madrasah Bapak Lukman Hakim bahwa pelaksanaan program pelatihan yang madrasah laksanakan menggunakan dana BOS dan anggaran yang digunakan untuk pelatihan

Berdasarkan penjelasan kepala madrasah dan waka kurikulum dapat dilihat bahwa sebagai langkah awal analisis ini sangatlah penting, pihak madrasah melakukan pemetaan program karena setiap pelatihan harus terlebih dahulu ditetapkan secara jelas sasaran, terutama anggaran dan sarana fasilitas pendukung yang lainnya agar pelatihan yang dilakukan berjalan secara maksimal.

b) Analisis Pekerjaan (*job analysis*)

Analisis pekerjaan ini dilakukan untuk mengetahui apa yang harus diajarkan atau diberikan dalam pelatihan agar para karyawan yang bersangkutan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Tujuan utama analisis tugas ialah untuk memperoleh informasi tentang: Tugas-tugas yang harus dilakukan oleh karyawan. Tugas-tugas yang telah dilakukan pada saat itu. Tugas-tugas yang seharusnya dilakukan, tetapi belum atau tidak dilakukan

karyawan. Sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.⁸⁴

Begitu juga di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, dalam menganalisis pekerjaan yang telah dilakukan oleh guru maka dilakukan rapat/ sharing informasi terhadap program yang sesuai dengan kebutuhan guru. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Madrasah Bapak Nurhadi bahwa pada saat rapat yang dilaksanakan bersama dewan guru memunculkan rekomendasi-rekomendasi tentang bentuk program pelatihan yang dibutuhkan oleh guru sehingga dapat diketahui hal-hal yang telah dikerjakan atau yang belum dikerjakan, selain itu pihak madrasah juga memberikan angket untuk diisi oleh guru.

Menurut Bapak Sunarto selaku guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung juga menambahkan bahwa selain guru dilibatkan dalam rapat yang dilakukan setiap semester untuk membahas program juga adanya angket yang diberikan kepada guru untuk mengetahui proses kegiatan belajar mengajar, kendala serta kebutuhan pelatihan.

Dipertegas oleh Ibu Rumaini guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung bahwa para guru dilibatkan secara langsung dalam kegiatan rapat dan selalu ada pengisian angket untuk guru.

⁸⁴ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan...*, h. 21

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa dalam menganalisis kebutuhan guru pihak madrasah mengadakan rapat bersama dengan demikian akan ada sharing informasi antara kepala madrasah dan juga para guru sehingga dapat diketahui tugas yang telah atau belum dilakukan juga adanya pemberian angket yang harus diisi agar proses kegiatan belajar, keberhasilan/keterampilan dan kendala pelatihan yang selama ini dapat terlihat sehingga bentuk pelatihan yang dibutuhkan guru bisa teridentifikasi dengan jelas.

c) Analisis Pribadi

Analisis pribadi, yang menjawab akan pertanyaan: siapa membutuhkan pelatihan dan pelatihan macam apa. Untuk hal ini diperlukan waktu untuk mengadakan diagnosis yang lengkap tentang masing-masing personel mengenai kemampuan-kemampuan mereka. Untuk memperoleh informasi ini dapat dilakukan melalui *achievement test*, observasi, dan wawancara.⁸⁵

Menurut kepala madrasah bahwa Pada tahap analisis pribadi pihak madrasah melakukan pemetaan dengan berbagai cara, seperti mengadakan observasi /pengamatan mengenai kompetensi kepribadian dan sosial . tetapi jika yang berkaitan dengan pedagogik dan profesional pihak madrasah mengadakan rapat untuk sharing, selain itu juga pelaksanaan pelatihan yang dilakukan

⁸⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan...*, h. 21

dengan mengikuti kebijakan-kebijakan baru yang belum disosialisasikan seperti adanya kurikulum 2013, pelatihan pembuatan RPP, media pembelajaran dan lain sebagainya.

Menganalisis pribadi ini dilakukan untuk mengetahui apa yang harus diajarkan atau diberikan dalam pelatihan harus jelas. Menurut Bapak Lukman Hakim selaku Waka Kurikulum bahwa kegiatan pelatihan juga disesuaikan dengan guru pada bidang studinya masing-masing, selain itu adanya MGMP (musyawarah Guru Mata Pelajaran) juga mempermudah guru dalam sharing pengetahuan dan informasi serta bentuk kegiatan pelatihan yang sesuai.

Analisis pribadi yang dilakukan oleh madrasah yaitu dengan menyesuaikan setiap kemampuan dan bidang mata pelajaran yang diampu oleh setiap guru, karena tidak semua pelatihan itu sama terkadang ada beberapa pelatihan yang khusus untuk guru mata pelajaran tertentu. Ini juga disesuaikan dengan kebutuhan guru untuk mengembangkan empat kompetensi yang diperlukan seperti professional, pedagogik, kepribadian dan social. Penetapan sasaran harus didasarkan kepada kebutuhan jabatan atau pekerjaan dari guru yang bersangkutan.

Sesuai dengan teori dan hasil wawancara di atas bahwa ketiga analisis tersebut diharapkan akan ke luar status kemampuan

atau yang lebih tepat dikatakan kinerja (*performance*) pada guru, dan selanjutnya akan dijadikan dasar penyelenggaraan pelatihan.

2. Menetapkan tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan pada hakikatnya ialah perumusan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut. Karena tujuan pelatihan ini adalah perubahan kemampuan adalah merupakan bagian dari perilaku, maka tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk perilaku (*behavior Objectives*). Misalnya, setelah mengikuti pelatihan ini diharapkan peserta dapat melakukan pencatatan dan pelaporan secara benar. Dasar untuk menyusun tujuan pelatihan ini adalah hasil dari analisis kebutuhan pelatihan yang telah dilakukan.⁸⁶ Biasanya tujuan pelatihan dibedakan menjadi dua, yakni:

- 3) Tujuan umum, yakni rumusan tentang kemampuan umum yang akan dicapai oleh pelatihan tersebut
- 4) Tujuan khusus, yakni rincian kemampuan yang dirumuskan dalam tujuan umum ke dalam kemampuan khusus.

Menurut kepala madrasah tujuan pelatihan yaitu Selain peningkatan kualitas kompetensi juga agar terjadi perubahan pola pikir (*mindset*) guru dalam mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

⁸⁶ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan...*, h. 22

Bapak Lukman Hakim juga menyampaikan bahwa tujuan pelatihan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas guru dalam pembelajaran baik dari segi media, metode dan teknik serta guru dituntut untuk lebih aktif dan kreatif dalam penyampaian pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa tujuan yang ingin dicapai oleh pihak madrasah jelas berorientasi pada perubahan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran. Seperti yang disampaikan oleh Sadili Samsudin bahwa Penentuan tujuan pelatihan. Tujuan pelatihan harus jelas, berorientasi pada kinerja, dan dapat diukur secara kuantitatif. Tujuan yang baik tidak terbatas pada isi teknis, tetapi lebih berorientasi pada tindakan (*action*) dan kesesuaian dengan tempat kerja.⁸⁷

Penetapan tujuan program pelatihan juga disesuaikan dengan bentuk pelatihan terhadap peningkatan kompetensi guru, berdasarkan dokumentasi program yang ada di madrasah hampir keseluruhannya sudah sesuai dengan kompetensi guru akan tetapi masih terdapat kekurangan dalam pembuatan media dan perangkat pembelajaran.

3. Pengembangan kurikulum

Pengembangan kurikulum atau materi yang diperlukan sama dengan menentukan kompetensi apa yang diperlukan guru untuk ditingkatkan. Dari tujuan-tujuan diklat yang telah dirumuskan tadi akan dapat diketahui kemampuan-kemampuan apa yang harus diberikan dalam

⁸⁷ Sadili Samsudin, *Manajemen...*, h. 119

pelatihan. Maka selanjutnya diidentifikasi materi-materi atau bahan-bahan pelajaran yang akan diberikan dalam pelatihan. Dengan kata lain materi-materi apa yang dapat mengembangkan atau meningkatkan kemampuan para peserta diklat.

Selanjutnya dilakukan indentifikasi waktu yang diperlukan untuk tiap-tiap materi atau topik/subtopik yang lebih rinci. Setelah itu ditentukan metoda belajar mengajar yang bagaimana yang akan digunakan, serta alat bantu belajar mengajar yang diperlukan dalam pelatihan tersebut. Proses ini disebut pengembangan kurikulum (*curriculum development*).

Di MTs Negeri 2 Bandar Lampung Untuk kurikulumnya sendiri disusun dalam bentuk modul yang diturunkan dari standar kompetensi guru. Materi yang dilihat dari aspek penguatan dan pengetahuan kompetensi guru. Menurut pemaparan dari Waka Kurikulum Bapak Lukman Hakim bahwa dalam penyusunan kurikulum disesuaikan dengan bentuk pelatihannya kemudian akan dirumuskan materi-materi yang sesuai dengan output yang ingin dicapai kemudian dikerucutkan lagi dengan jumlah jam pertemuannya.

Menurut bapak Lukman Hakim proses identifikasi waktu dalam pengembangan kurikulum sendiri sangat penting karena Kurikulum yang diajarkan harus serasi dan sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan. Kurikulum atau mata pelajaran yang akan diberikan harus mendukung tercapainya sasaran dari pelatihan itu. Selanjutnya dilakukan indentifikasi waktu disesuaikan dengan bentuk pelatihannya. yang

diperlukan untuk tiap-tiap materi atau topik/subtopik yang lebih terinci. Setelah itu ditentukan metoda belajar mengajar yang bagaimana yang akan digunakan, serta alat bantu belajar mengajar yang diperlukan dalam pelatihan tersebut. Kurikulum harus ditetapkan secara sistematis, jumlah jam pertemuan, metode pengajaran, dan sistem evaluasinya harus jelas agar sasaran dari pengembangan itu optimal.

4. Persiapan pelaksanaan diklat

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada umumnya mencakup kegiatan-kegiatan administratif antara lain yaitu :

1) Menyusun silabus dan jadwal diklat

Jadwal disusun berdasarkan sasaran dan program. Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, penyusunan jadwal ini bisa berubah-ubah sesuai dengan tingkat kebutuhan yang paling penting untuk dilaksanakan.

2) Pemanggilan dan seleksi peserta

Calon peserta pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan, artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih.

Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti pengembangan. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman

kerja, dan latar belakang pendidikannya. Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin.⁸⁸

Menurut Ibu Tiana Marlinda bahwa semua guru selalu diprioritaskan untuk mengikuti pelatihan disesuaikan dengan bidangnya masing-masing dan jika pelatihannya itu dilaksanakan diluar pihak madrasah memberikan SPT (surat perintah tugas) dalam mengikuti pelatihan tersebut.

Pemanggilan dan seleksi peserta pihak madrasah selalu mengupayakan semua guru untuk dapat mengikuti pelatihan jika yang mengadakan pelatihan itu adalah pihak internal dari madrasah, akan tetapi jika pelatihan yang sifatnya eksternal pihak madrasah memberikan surat perintah tugas untuk salah satu atau beberapa guru yang dianggap sesuai dengan bidangnya.

3) Menghubungi para pengajar dan pelatih

Menunjuk pelatih atau instruktur yang memenuhi persyaratan untuk mengajarkan setiap mata pelajaran sehingga sasaran pengembangan tercapai. Pengangkatan pelatih atau instruktur harus berdasarkan kemampuan objektif (teoritis dan praktis) bukan didasarkan pada kawan atau saudara.⁸⁹

⁸⁸ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen...*, h. 75

⁸⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen...*, h. 76

Penunjukan pelatih atau tutor yang dilakukan oleh MTs 2 Bandar Lampung pelatih yang memang dianggap mampu dan sesuai dengan kompetensi bidangnya seperti yang disampaikan oleh Bapak Lukman Hakim Untuk pemateri ada dosen ada juga tim pengarah dari Dinas Pendidikan tentunya yang sesuai dengan bidangnya dan pelatihan apa.

Penunjukan pamareri tentunya orang yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta pelatihan agar sasaran yang diinginkan tercapai.

4) Penyusunan materi pelatihan serta penyediaan bahan referensi

Materi pelatihan pihak madrasah menyerahkannya langsung kepada Pemateri. Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Kedalaman akan materi yang diberikan tentunya akan menambah materi pelatihan. Materi pelatihan merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan. Materi pelatihan dan bahan referensi perlu dipersiapkan untuk membantu guru dalam memahami materi. Ini juga menjadi bahan belajar yang penting.

Lebih ditegaskan oleh waka kurikulum bahwa penyusunan materi diserahkan langsung kepada pemateri hanya kami melampirkan TOR atau point-point yang harus disampaikan dan relevan dengan bentuk/kegiatan pelatihan.

5) Penyiapan tempat

Penyediaan tempat menjadi penting guna memastikan biaya yang harus dikeluarkan untuk melaksanakan pelatihan yang diikuti oleh guru. Hal ini juga terkait dengan biaya akomodasi.

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

Mempersiapkan tempat dan alat-alat yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengembangan. Penyediaan tempat dan alat-alat harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta berpedoman pada sasaran pengembangan yang ingin dicapai. Misalnya: tempat pengembangan hendaknya strategis, tenang, nyaman, dan tidak mengganggu lingkungan. Mesin-mesin yang digunakan dalam pengembangan sama jenisnya dengan mesin yang akan digunakan dalam bekerja.⁹⁰

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan sangat kurang atau tidak baik. Misalnya, buku-buku, alat-alat, dan mesin-mesin yang akan digunakan untuk praktik kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan.

⁹⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber...*, h. 76

Berdasarkan hasil Observasi di MTs Negeri 2 Bandar Lampung Penyiapan tempat pelatihan yang sifatnya internal diselenggarakan dilingkungan Madrasah, karena MTs 2 Bandar Lampung menjadi induk dari kelompok kerja madrasah (KKM) dan juga didukung oleh fasilitas, sarana dan prasarana yang memadai seperti proyektor, dan fasilitas pendukung lain yang mampu mengcaunter kegiatan pelatihan tersebut agar berjalan secara maksimal.

Dari hasil penelitian dan observasi tersebut dapat dilihat bahwa tempat pelatihan menggunakan fasilitas yang sudah ada dilingkungan madrasah sendiri, tentunya hal tersebut dapat mengurangi pembiayaan dalam pelatihan, sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sadili Samsudin:

Tempat pelatihan dapat dilakukan dengan *on site* atau *off side training*. Terdapat keunggulan dan kelemahan jika menggunakan *on-site* maupun *out side training*. Untuk memilih yang lebih sesuai, perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor pada masing-masing jenis pelatihan.

Keunggulan *on-site training* adalah:

- 5) Mengurangi biaya pelatihan
- 6) Menghapus biaya transportasi
- 7) Skedul pelatihan fleksibel.
- 8) Mengurangi gangguan operasi sehari-hari. ,

Keunggulan *off-side training* adalah:

- 5) Memberikan kesan kepada para karyawan bahwa kualitas amat penting sehingga perusahaan mengadakan pelatihan di luarperusahaan.
- 6) Gangguan lebih sedikit.
- 7) Lebih sedikit interupsi.
- 8) *Educational setting* lebih sesuai dengan komposisi kelas.⁹¹

5. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

Menurut Soekidjo Noto Atmodjo hal yang perlu dilaksanakan dalam pelaksanaan diklat , antara lain: adanya penanggung jawab harian, adanya monitoring pelaksanaan pelatihan melalui evaluasi harian, adanya alat-alat bantu yang diperlukan (OHP, DCD, flip chart, dan sebagainya).⁹²

Berdasarkan penelitian di MTs Negeri 2 Bandar Lampung dalam melakukan pembagian tugas dan penanggung jawab setiap kegiatan pelatihan. Penanggung jawab program adalah perseorangan yang ditunjuk untuk mengkoordinir pelaksanaan pelatihan sesuai dengan bidangnya. Lebih lanjut, kepala madrasah menerangkan bahwa setiap program pelatihan yang telah disusun, dicantumkan nama penanggung jawab program dan koordinator setiap devisi. Hal ini ditentukan berdasarkan rapat bersama.

⁹¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber...*, h. 119

⁹² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya...*, h. 22

Hasil observasi bahwa di MTs Negeri 2 Bandar Lampung terdapat aula yang cukup besar dan kelas-kelas untuk digunakan dalam pelatihan serta peralatan yang mendukung dalam proses pelatihan itu sendiri seperti diantaranya : LCD, In Focus, dan sarana prasarana yang dapat memberi kemudahan kepada peserta dalam proses pelatihan.

Wakil kepala madrasah menambahkan juga dalam pelaksanaan pelatihan sendiri tidak terlepas dari media/alat bantu seperti LCD daftar hadir serta perlengkapan administrasi peserta pelatihan.

Dari yang dikemukakan oleh Bapak Sunarto bahwa dalam prakteknya pelatihan seringkali diikuti oleh peserta dalam jumlah besar sehingga tidak ada peluang untuk melakukan diskusi mendalam, pemecahan masalah, simulasi dan praktek. Bahan pelatihan seringkali terlalu padat dalam rentang waktu yang relative singkat. sehingga kesempatan untuk mengkaji ulang bahan tidak tersedia yang seharusnya hal tersebut merupakan salah satu bagian penting dari tambahan pengetahuan dan pendalaman materi diklat.

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung bahwa pelaksanaan pelatihan yang dilakukan dengan penyusunan penanggungjawab program pelatihan, selain itu dilihat dari hasil observasi bahwa tempat pelatihan yang dilaksanakan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung fasilitas yang digunakan cukup memadai dalam melaksanakan pelatihan. Akan tetapi masih terdapat kendala di dalam pelaksanaan pelatihan terkait dengan

kuota peserta pelatihan yang terkadang terlalu banyak sehingga kurang kondusif didalam pelaksanaanya.

6. Evaluasi

Dalam melakukan evaluasi pelatihan menggunakan evaluasi sebagai berikut:

a) Evaluasi terhadap proses

Proses evaluasi pelatihan di Mts Negeri 2 Bandar Lampung pada umumnya dengan proses evaluasi pada saat pelatihan itu sendiri. Evaluasi terhadap proses pelatihan itu sendiri pihak madrasah sudah menyusun koordinator setiap bidang dalam pelatihan. Koordinator tersebut memastikan terhadap proses dari pelatihan itu sendiri berkaitan dengan administrasi, konsumsi dan keperluan lain pada saat pelatihan berlangsung. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo bahwasannya dalam evaluasi proses itu berkaitan dengan kesiapan administrasi, konsumsi, ruangan dan sebagainya agar pelatihan tersebut berjalan secara maksimal maka perlu ditunjuk koordinator untuk memastikan hal-hal yang berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan itu sendiri.

b) Evaluasi terhadap hasil

Evaluasi pelatihan dimulai dari pernyataan tujuan yang jelas. Tujuan yang jelas tidak akan membingungkan bila dibuatkan sasaran pelatihan yang lebih spesifik. Tujuan pelatihan merupakan konsep yang

luas sehingga perlu menerjemahkan tujuan tersebut menjadi lebih spesifik dan dapat diukur. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan keterampilan, dan sikap karyawan, serta meningkatkan kualitas serta produktifitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif.

Pelatihan yang sah adalah pelatihan yang konsisten dengan tujuan pelatihan. Mengevaluasi validitas pelatihan dilakukan dengan dua tahap proses. Tahap *pertama* adalah membandingkan dokumentasi tertulis mengenai pelatihan (outline kursus, rencana pelajaran, kurikulum, dan sebagainya dengan sasaran pelatihan. Tahap *kedua* adalah menanamkan apakah pelatihan yang diberikan benar-benar konsisten dengan dokumentasi tersebut.⁹³

Pelatihan yang dianggap berhasil adalah pelatihan yang dapat memberikan tambahan pengetahuan, keterampilan atau perubahan sikap dan perilaku peserta. Oleh karena itu, dalam pelatihan sering diadakan pretest dan posttest seperti yang disampaikan oleh Bapak Lukman Hakim bahwa tahap evaluasi merupakan langkah penting dalam mengetahui pemahaman peserta pelatihan, diadakannya tes sebelum pelatihan dimulai kemudian setelah pelatihan itu selesai diikuti baru diadakan evaluasi lagi atau disebutnya pretes dan pos tes.

Dijelaskan kembali oleh ibu Rumaini Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung Evaluasi yang seing diberikan kepada guru yaitu

⁹³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber...*, h. 121

diberikan soal sebelum pelatihan dimulai (pretes) kemudian setelah selesai pelatihan (post tes).

Seperti yang dijelaskan dalam wawancara tersebut bahwa memang idealnya dalam suatu pelatihan ada pretes dan post tes untuk mengukur tingkat pemahaman sebelum dan sesudah diadakannya pelatihan dan untuk melihat sejauh mana terjadinya perubahan pengetahuan dan sikap para peserta pelatihan.

Menurut teori Sadili Samsudin bahwa Evaluasi dengan kertas dan pensil saja bukan merupakan bentuk evaluasi yang memadai. Evaluasi tersebut lebih mengukur karisma instruktur dari keterampilan, prinsip dan aplikasi yang dimiliki oleh peserta pelatihan. Ukuran kesuksesan dari pelatihan dilihat apakah karyawan menggunakan alat-alat dan teknik TQM dalam proses pengembangan tim dan apakah mereka melaksanakan tanggung jawab kerjanya. Tidak lanjut evaluasi secara formal harus dilakukan dalam jangka waktu 60 hari, 6 bulan, dan 1 tahun setelah pelatihan selesai.

Selama ini evaluasi diklat yang dilakukan di MTs Negeri 2 Bandar Lampung tidak berkesinambungan dan penyelenggaraannya hanya ditempat pelatihan saja, dan tidak disertai dengan tindak lanjut bagaimana penerapan kemampuan yang telah diperoleh dalam upaya pemanfaatan kemampuan itu benar-benar dikuasi secara profesional. Selain dari perubahan perilaku dan kinerja, jumlah peserta efisiensi biaya, jadwal, suasana yang kondusif juga merupakan aspek yang perlu

dievaluasi. Keberhasilan pelatihan juga dapat dievaluasi dari seberapa tepat pelatihan pelaksanaan tersebut mengikuti jadwal yang telah dibuat. Menurut Bapak Sunarto bahwa kendala yang sering terjadi pada saat diklat terkadang jumlah peserta yang banyak kurang maksimal dalam diskusi/ prakteknya juga biasanya terbatas pada waktu karena terkadang terjadi pemadatan materi dalam pelatihan.

Selain itu berdasarkan interview dengan kepala Madrasah, evaluasi penting dalam semua lini, maka diadakan evaluasi berkala yaitu setiap awal dan akhir semester. Bahkan kadang dilakukan pada pertengahan semester. Jadwal ini disesuaikan dengan tingkat kepentingan. Jika ada hal-hal penting yang perlu segera dievaluasi, maka akan segera dilakukan evaluasi.

Kepala madrasah selalu melakukan monitoring terhadap program dan kegiatan yang dilaksanakan di madrasah. Dalam hal ini lah kepala Madrasah harus selalu mengevaluasi pelaksanaan program peningkatan kompetensi guru setelah diimplementasikan, hasil dari terlaksananya program perlu diukur dan dievaluasi, dengan perubahan yang dibuat seperti yang diperlukan untuk tetap pada jalur rencana. Sistem kontrol harus dikembangkan dan dilaksanakan untuk memfasilitasi pemantauan ini. Standar kinerja yang ditetapkan, performa yang sebenarnya diukur, dan tindakan yang tepat diambil untuk memastikan keberhasilan, sehingga hasil dari evaluasi program dapat dijadikan acuan dalam perencanaan program selanjutnya.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data yang telah dijelaskan, maka dapat dilihat secara keseluruhan bahwa implementasi pendidikan dan pelatihan cukup bagus meliputi 6 langkah dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yaitu, analisis kebutuhan pelatihan (*Taining Need Assessment*), menetapkan tujuan pelatihan, pengembangan kurikulum, persiapan pelaksanaan diklat, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dan evaluasi.

Analisis kebutuhan pelatihan (*Taining Need Assessment*) meliputi tiga hal yaitu analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis pribadi. Kepala madrasah melakukan beberapa langkah dalam menganalisis kebutuhan yaitu menetapkan sasaran dalam pelaksanaan program terutama anggaran dan sarana fasilitas pendukung yang lainnya dan juga melibatkan semua guru untuk sharing informasi tentang bentuk program pelatihan yang dibutuhkan oleh guru dan pihak madrasah juga memberikan angket untuk dapat menjadi ukuran tentang apa yang telah dilaksanakan oleh guru.

Menetapkan tujuan pelatihan, pihak madrasah berorientasi pada perubahan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran selain peningkatan kualitas kompetensi juga agar terjadi perubahan pola pikir (*mindset*) guru dalam mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Pengembangan kurikulum di MTs Negeri 2 Bandar Lampung meliputi penetapan kurikulum yang disusun dalam bentuk modul yang diturunkan dari standar kompetensi guru.

Persiapan pelaksanaan diklat yang dilakukan yaitu meliputi : menyusun silabus dan jadwal diklat berdasarkan sasaran dan program pelatihan, menghubungi pelajar/ pelatih, penyusunan materi pelatihan serta penyediaan bahan referensi, dan penyiapan tempat.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pihak madrasah melakukan pembagian tugas dan penanggung jawab setiap kegiatan pelatihan berdasarkan rapat bersama, dan juga menyiapkan sarana prasarana yang dapat memberi kemudahan kepada peserta dalam proses pelatihan.

Evaluasi evaluasi diklat yang dilakukan oleh MTs Negeri 2 Bandar Lampung melalui dua tahap evaluasi yaitu evaluasi terhadap proses dan evaluasi terhadap hasil tidak berkesinambungan dan penyelenggaraannya hanya ditempat pelatihan saja, dan tidak disertai dengan tindak lanjut bagaimana penerapan kemampuan yang telah diperoleh dalam upaya pemanfaatan kemampuan itu benar-benar dikuasi secara profesional.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data yang terkumpul dari hasil wawancara, dokumentasi dan observasi, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Analisis kebutuhan pelatihan (*Taining Need Assessment*) meliputi tiga hal yaitu analisis organisasi, analisis pekerjaan dan analisis pribadi. Kepala madrasah melakukan beberapa langkah dalam menganalisis kebutuhan yaitu menetapkan sasaran dalam pelaksanaan program terutama anggaran dan sarana fasilitas pendukung yang lainnya dan juga melibatkan semua guru untuk sharing informasi tentang bentuk program pelatihan yang dibutuhkan oleh guru dan pihak madrasah juga memberikan angket untuk dapat menjadi ukuran tentang apa yang telah dilaksanakan oleh guru.
2. Menetapkan tujuan pelatihan, pihak madrasah berorientasi pada perubahan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran selain peningkatan kualitas kompetensi juga agar terjadi perubahan pola pikir (*mindset*) guru dalam mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
3. Pengembangan kurikulum di MTs Negeri 2 Bandar Lampung meliputi penetapan kurikulum yang disusun dalam bentuk modul yang diturunkan dari standar kompetensi guru.
4. Persiapan pelaksanaan diklat yang dilakukan yaitu meliputi: menyusun silabus dan jadwal diklat berdasarkan sasaran dan program pelatihan,

menghubungi pelajar/ pelatih, penyusunan materi pelatihan serta penyediaan bahan referensi, dan penyiapan tempat.

5. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pihak madrasah melakukan pembagian tugas dan penanggung jawab setiap kegiatan pelatihan berdasarkan rapat bersama, dan juga menyiapkan sarana prasarana yang dapat memberi kemudahan kepada peserta dalam proses pelatihan.
6. Evaluasi evaluasi diklat yang dilakukan oleh MTs Negeri 2 Bandar Lampung melalui dua tahap evaluasi yaitu evaluasi terhadap proses dan evaluasi terhadap hasil tidak berkesinambungan dan penyelenggaraannya hanya ditempat pelatihan saja, dan tidak disertai dengan tindak lanjut bagaimana penerapan kemampuan yang telah diperoleh dalam upaya pemanfaatan kemampuan itu benar-benar dikuasi secara profesional.



B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dikemukakan beberapa rekomendasi terkait Implementasi pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan seyogyanya mengakomodasi harapan para guru di lapangan sesuai dengan *need assessment*, khususnya berkaitan dengan substansi materi pelatihan dan durasi waktu pelatihan, sehingga kompetensi para peserta pelatihan menunjukkan peningkatan sesuai dengan tujuan yang harus dicapai.
2. Sebaiknya ada sistem evaluasi yang dilakukan secara berkala dalam setiap program pelatihan yang telah dilaksanakan dan ditentukan kriteria keberhasilan yang jelas untuk mengukur kinerja pencapaian terhadap program yang telah dilaksanakan sehingga ada kejelasan tentang kompetensi yang belum dan sudah dapat dicapai dari program tersebut.
3. Guru sebagai pelaksana kurikulum seyogyanya terus berupaya untuk lebih meningkatkan kompetensinya secara profesional, sehingga performance yang ditampilkan memenuhi tuntutan kompetensi tenaga pendidik secara komprehensif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

C. Penutup

Dengan mengucapkan alhamdulillah penulis mengakhiri tesis ini, sebagai manusia biasa penulisan tesis ini masih banyak kekurangan, baik dari segi penggunaan bahasa maupun dari segi penyusunan kalimat dan dari segi yang lainnya.

Namun demikian penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil penulisan yang lebih baik dan benar, akan tetapi kemampuan yang ada pada penulis terbatas pada intelegensi yang ada. Sehubungan dengan hal ini maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Semoga Allah SWT memberkahi penulisan thesis ini dan melimpahkan taufiq, rahmad dan hidayah-Nya kepada penulis khususnya dan pembaca pada umumnya. Amin Ya Rabbal Alamin.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Salim. 2001. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Agus Tulus. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Alisuf Sabri. 1992 *Mimbar Agama dan Budaya*, Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat IAIN.
- Asrorun Ni.am Sholeh, 2006. *Membangzm Profesionalitas Guru*, Jakarta: Elsas.
- Augene Mckenna & Nic Beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yokyakarta : Andi
- Bungin. 2007. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Prenada Media Grup.
- Derek Torrington & Tan Chwee Huat, 1994. *Human Resource Management for Southeast Asia, Singapore : Simon &schuster.*
- E. Mulyasa. 2001. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa. 2008. *Standar Kompetensi dart Sertifikasi Guru*, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.
- E. Mulyasa. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Gauzali Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Good Carter V. 1973. *Dectinary Of Eduucation*, third edition, (Mc. Graw-Hill, Book Company, New York.
- Guy R. Lefrancois. 1995. *Theories of Human Learning*. Kro: Kros Report.
- Idochi dan Hidayat Amir. 2006. Depdiknas. *Standar Kompetensi Kepala madrasah TK,SD, 5MP. SMA, SMK & SLB*, Jakarta : BP. Cipta Karya.
- Indah Puji Hartatik. 2014.*Pengembangan SDM*, Yokyakarta : Laksana.
- Jusmaliani, 2004. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Komarudin Sasradipoera, 2006. *Pengembangan dan Pelatihan*, Bandung: Kappa Sigma
- Kunandar. 2011. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Lexy J Moleong, 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Made Pidarta. 1998. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta : PT. Bina Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mansur Muslich. 2007. *KTSP Pembelajaran Berbasis Kompetensi Dan Kontekstual: Panduan Bagi Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Muhibbin Syah. 2007. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- N. Cowell, 1988. *Buku Pegangan Para Penulis Paket Belajar* . Jakarta: Proyek Pengembangan dan Tenaga Kependidikan, Depdikbud
- Nana Sudjana, 1999. *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Nurul Ulfatin & Teguh Triwianto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta : Rajawali pers.
- Rasmianto, 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatszalam Otonomi Pendidikan, dalam Jurnal eL-Harokah*. Malang: UIIS.
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia, 2006
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Revika Aditama.
- Soekidjo Notoatmodjo, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka cipta.

- Soetrisno & Rita Nanafie, 2007. *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*, Andi, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi aksara.
- Standar Nasional Pendidikan (SNP), 2006. Jakarta: Asa Mandiri.
- Sudarwan Danim. 2002. *Inovasi Pendidikan : Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*, Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Susilo Martoyo. 1985. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Suyanto dan Djihad Hisyam, 2000. *Refleksi dan Reformasi Pendidikan Indonesia Memasuki Millenium III*, Yogyakarta: Adi Cita.
- Undang-undang Guru dan Dosen UU RI no 14 tahun 2005. 2010. Jakarta: Sinar Grafika
- UU No. 14 tentang *Guru dan Dosen* dan PP No. 19 tahun 2005 pasal 28
- UU RI No. 20 Tahun 2005 tentang 2006. *Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung : Citra Umbara, 2006
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Wahyosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, : Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.



DAFTAR NAMA GURU MTS NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG
TAHUN PELAJARAN 2015/2016

NO	NAMA	L/P	NIP	GOL	TEMPAT TGL LAHIR	ijasah terakhir	JURUSAN PENDIDIKAN	BIDANG STUDI YG DIAJARKAN	KET.
1	H. Nurhadi, M.Pd.I	L	196310121988031004	IV/a	Salatiga, 12/1/1963	S2		Aqidah Akhlak	Kamad
2	H. Lukman Hakim, S.Pd., MM	L	197001041999031005	IV/a	Gading Rejo, 04/1/1970	S1	IPA Fisika UNILA	IPA Fisika	Waka
3	Drs. H. Heru Pranoto	L	196704191994031005	IV/a	Gunung Kidul, 19/4/1967	S1	Olah Raga IKIP	Penjaskes	Waka
4	Dra. Rumiya	P	196412101985032003	IV/a	Palembang, 10/12/1964	S1	Tarbiyah IAIN	Aqidah Akhlak	Waka
5	Dra. Hj. Nurtjahjani TP, M.Pd.I	P	196003201994032001	IV/a	Jakarta, 20/3/1960	S1	Tarbiyah IAIN	Fiqih	
6	Tianan Marlinda, S.Ag., M.Pd.I	P	197306221998032003	IV/a	Tanjung karang, 22/6/1973	S1	Tarbiyah IAIN	Bahasa Arab	Waka
7	Hj. Hasnawati, S.Pd.I	P	195707271981032001	IV/a	Tanjung karang, 17/7/1957	S1	Tarbiyah IAIN	PAI	
8	Hj. Rhodiyatun, S.Pd.I	P	195904171983032003	IV/a	Boyolali, 17/04/1959	S1	Tarbiyah IAIN	Bahasa Arab	
9	Drs. H. Sueb	L	195702161983031002	IV/a	Punduh, 16/2/1957	S1	Tarbiyah IAIN	Aqidah Akhlak	
10	Dra. Reny Pujilestari	P	196709011994032003	IV/a	Tanjungkarang, 01/9/1967	S1	Biologi Unila	IPA Biologi	Pemb.UKS
11	Drs. H. Istumudi	L	195603251986031001	IV/a	Sukaraja, 25/03/1956	S1	Tarbiyah IAIN	SKI	
12	Dra. Hj. Pinariam	P	196211211990032002	IV/a	Sinar Semendo, 21/11/1962	S1	Tarbiyah IAIN	Qur'an Hadist	
13	Rahmawati, S.Ag., MM.Pd	P	197012081995032001	IV/a	Tanjungkarang, 08/12/1970	S1	USBRJ	Aqidah Akhlak	
14	Dra. Yuniarti	P	196306071993031006	IV/a	Pendopo, 07/6/1963	S1	UT siswa	Kertakes	
15	Hj. Asnaningsih, S.Ag., M.Pd.I	P	196511071988042001	IV/a	Malang, 7/11/1965	S1	Tarbiyah IAIN	Kertakes	
16	Rahman, S.Ag	L	197101151998031006	IV/a	Turgak, 15/1/1971	S1	Tarbiyah IAIN	Fiqih	
17	Tri Widyawati, S.Pd	P	196812061998032003	IV/a	Kota agung, 6/12/1968	S1	STKIP	Bhs. Indonesia	
18	Dra. Hj. Sumarni	P	196907391998032001	IV/a	Palembang, 30/7/1967	S1	IPS IAIN	IPS Sejarah	
19	Yusmarni, S.Pd	P	196707261998032001	IV/a	Padang, 26/7/1967	S1	STKIP	Bhs. Inggris	
20	Siti Maesaroh, S.Ag	P	197205141998032004	IV/a	Lebak, 14/5/1972	S1	Tarbiyah IAIN	Bahasa Arab	
21	Erni Hermala, S.Pd	P	197408101998032005	IV/a	Tanjungkarang, 10/8/1874	S1	UNILA	IPS Sejarah	
22	Dra. Hj. Yusriah	P	196703161998032001	IV/a	Boyolali, 16/3/1967	S1	Tarbiyah IAIN	Bhs. Inggris	
23	Dewi Choiriyah, S.Pd	P	197008071999032002	IV/a	Tanjungkarang, 7/8/1970	S1	UNILA	IPS Sejarah	
24	Yuli Ismayawati, S.Pd	P	197407091999032003	IV/a	Metro/9/7/1974	S1	UN. Muh	Matematika	
25	Yeni Widiawati, M.Pd,	P	197306031999032002	IV/a	Tanjungkarang, 3/6/1973	S1	STKIP	Bhs. Indonesia	Ka.Perps

	MM.Pd								
26	Drs. Uyung Helmansyah	L	196712181997031003	IV/a	Tanjungkarang 18/12//1967	S1	UNILA	Biologi	
27	Rini Sukismi, S.Pd, MM	P	196108011982032001	IV/a	Sungai langka, 1/8/1961	S2	USBRJ	MTKABK	
28	Isnaini Rhomadona, MM	P	196905081994032003	IV/a	Palembang, 19/1/1966	S2	USBRJ	Bhs. Inggris	
29	Rumaini, S.Ag	P	196905081994032003	IV/a	Baturaja, 08/5/1969	S1	STIT	SKI	
30	Ambarwati, M.Sc	P	196908251995122002	IV/a	K.sleman, 25/8/1969	S1	UNILA	Biologi	
31	Ridka Wuryani, S.Pd., MM.Pd	P	197310211995122001	IV/a	Balipuro, 21/10/1973	S1	USBRJ	Matematika	
32	Siti Sunarsih, S.Pd	P	196807161995122002	IV/a	Boto klaten, 16/7/1968	S1	UNILA	Biologi	
33	Siti Insiyah, S.Pd	P	196804161994122003	IV/a	Tanjungkarang, 16/4/1968	S1	UNILA	Matematika	
34	Dra. Siscan	P	196605041995122005	IV/a	Lampung selatan, 04/5/1966	S1	UNILA	Ppkn	
35	Hergani, S.Pd	L	197101011995121004	IV/a	Tj. Raja, 1/1/1971	S1	UNILA	Matematika	
36	Setiawan, S.Pd.I	L	196508021990031007	IV/a	Kenali, 2/8/1965	S1	UML	Matematika	
37	Eka Yusmeri, S.Pd.I	P	196412081990032005	IV/a	Lampung selatan, 8/12/1964	S1	UML	Bhs. Lampung	
38	Sunarto, M.Ed	L	196907061997041001	IV/a		S2		Bhs.inggris	
39	Erita Fifanti, S.Pd.I	P	196207181987032003	III/d	Padang, 18/7/1962	S1	Tarbiyah IAIN	Bahasa Indonesia	
40	Evi Linawati, S.Ag, MM.Pd	P	197111272003122002	III/d	Liwa, 27/11//1971	S2	USBRJ	Aqidah akhlak	
41	Hj. Asnah Yusfi, S.Pd	P	197207272003122002	III/d	Pagar alam, 27/7/1972	S1	STKIP	Matematika	
42	Kasmawati, S.Pd	P	197510232003122002	III/d	Way kapayang, 23/10/1973	S1	UNILA	IPA	
43	Juanda, S.Pd., M.Pd.I	L	196712302005011003	III/d	Rumbih, 30/12/1967	S1	UM PALEMBANG	IPS	
44	Yusni, S.Pd	P	197808232005012008	III/d	Palembang, 28/8/1978	S1	UNILA	Bahasa Indonesia	
45	Sari Kaldi, S.Ag	L	196908052005011007	III/d	Banding agung, 5/8/1969	S1	IAIN	Aqidah akhlak	
46	Drs. Agus Harwanto, M.Ed	L	196408091997021001	III/d	Surakarta, 9/8/1964	S1	USM	Fisika	
47	Hj. Rubiyatun, S.Pd	P	196601221989032001	III/c	Kulon progo, 22/12/1966	S1	STKIP	IPS Sejarah	
48	H. Mahmud, S.Pd.I, M.Pd	L	19780311200511008	III/c	Bumi tinggi, 1/3/1976	S1	IAIN	PAI	
49	Hajir Maimun karim, S.Pd	P	197810082005012004	III/c	Tiuh baru, 8/10/1978	S1	UNILA	PPKN	
50	Nurwatun, S.Pd	P	198206162006042021	III/b	Padang cermin, 16/6/1982	S1	STKIP	BP	
51	Nihayaturrahmah, S.Pd	P	19741221200712013	III/c	Tanjungkarang, 21/12/1974	S1	UNJ	Bhs. Indonesia	
52	Erlinayani, S.Pd	P	197801112002102001	III/b	B.lampung, 11/01/1978	S1	UNILA	Bhs. Indonesia	

53	Khalimi, S.Ag	L	197211122007011030	III/b	Semarang, 12/11/1972	SI	Tarbiyah IAIN	Bahasa Arab	Ka.lab Kom
54	Yuzi Fahrizal, S.Ag, M.Pd.I	L	197408062007011027	III/c	Muara dua, 06/8/1974	SI	Tarbiyah IAIN	BPI/Bhs Arab	
55	Tri Noviana S.Pd.I	P	197811242007012018	III/c	Negara ratu, 24/11/1982	SI	IAIN	PAI	
56	Ferawati, S.Pd	P	198105292009012004	III/c	Prngkumpul, mei/1981	SI	STKIP	BP	
57	Yeni Mariska, S.Pd	P	197702102005012007	III/c	Tanjungkarang, 10/2/1977	SI		PKN	
58	Nusirwan, S.Ag	L	197110102007011063	III/b	Penengahan, 10/10/1971	SI	Tarbiyah IAIN	Olahraga	
59	Prapti Winarti, S.Ag	P	197502102007102002	III/b	Gunung sugih, 10/2/1975	SI	Tarbiyah IAIN	IPS Geografi	
60	Yuliyanti, S.Pd	P	197907012007102005	III/b	Tanjungkarang, 1/7/1979	SI	STKIP	Bhs.Indonesia	
61	Aminah, S.Ag	P	197410072007102001	III/b	Palembang, 7/10/1974	SI	IAIN	PAI	
62	Hendri Setiabudi Sulema, S.S	L	198203182009011006	III/b	Tribudisyukur, 18/3/1982	SI	IAIN	Bahasa Arab	
63	Cecilia, S.Pd	P	198109162007102002	III/b	Tanjungkarang, 16/9/1981	SI	STKIP	Bhs.Lampung	
64	Desmilawati, S.Si	P	198212232009013008	III/b	Palembang, 23/12/1982	SI	UNILA	Matematika	
65	Siska Maylanasari, S.Pd	P	198505062009013008	III/b	Wono kriyo, 8/5//1985	SI	UNILA	BP	
66	Refiana, S.Pd.I	P	198304212009012013	III/b	Kedamaian, 21/4/1983	SI	IAIN		
67	Eva Suryani, S.Pd	P	198310122011012016	III/b	Lampungs selatan, 12/10/1983	SI	STKIP	Bahasa Inggris	
68	Eva Syamaria Subing, S.Pd	P	198801272011012016	III/b	Bandarlampung, 27/2/1988	SI	STKIP	Bhs. Indonesia	
69	Nur hayati, S.Pd.I	P	198204062006042029	III/b	Bungkuk jagung, 06/4/1982	SI	STAIN METRO	SKI	
70	Pirnawati, S.Pd.I	P	197710032007102001	III/b	Ketapang, 3/10/1977	SI		PKN	
71	Rahmawati Sa'adah, S.Pd	P	198111192007102002	III/b	Kotabumi, 19/11/1981	SI	STKIP MUH	Bahasa Lampung	
72	Siti Rahmawati, S.Pd.I	P	197905172011012007	III/a	Bandarlampung, 7/5/1979	SI	STAIN	PAI	
73	Nur Izzati, S.Pd.I	P			Tanjungkarang, 11/6/1982	SI	Tarbiyah IAIN	IPS Geografi	
74	Miftah Hudi, S.Pd	L			Serang, 30/1/1979	SI	STO METRO	Penjaskes & Tinkom	
75	Nelliwati, S.Pd.I	P			Wonosobo, 11/7/1979	SI	Tarbiyah IAIN	BPI/Tahsin	
76	Kasmidar, S.Pd.I	P			Sum-bar, 14/3/1974	SI	Tarbiyah IAIN	Bpi/Tahsin	
77	Khairunnufus, S.Ag	P			Kota agung, 16/4/1974	SI	Tarbiyah IAIN	Bpi/Tahsin	
78	Hj. Balqis Prihartina, S.Pd.I	P			B.lampung, 23/11/1974	SI	Tarbiyah IAIN	Bahasa Arab	
79	Doni Sastrawan, S.Pd.I	L			Krui, 7/7/1984	D3	STIT Darul Fatah	Tahfidz	
80	Rika Lusia, S.Pd.I	P			Jakarta, 29/5/1981	SI	IAIN	PAI	
81	Arsita Rini, S.S	P			Kotabumi, 1/3/1987	SI	TEKNOKRAT	Sastra Inggris	

82	Ratnawati, S.Ag	P			Garut, 6/5/1976	SI	IAIN	PAI	
83	Wahyu widodo, S.Pd	L			Pajar mataram,20/3/1988	SI	UNILA	Matematika	
84	Suhirno, S.Pd.I	L			Antarnrak, 13/10/1985	SI	STIT Darul Fatah	Tahfidz	
85	Ahmad Ali, S.Pd.I	L			Bandar lampung, 14/3/1990	SLTA	IAIN		
86	Vita Nurul Hidayati	P			Gunung batu, 2/5/1992	SLTA	STIT Darul Fatah		
87	Daris Budiana	L			Ciamis, 23/2/1989	SLTA	STIT Darul Fatah	Bpi/Tahfidz	
88	Ahmad Rohman, S.Pd.I	L			Banjarmasin, 4/3/1976	SI	IAIN	Bpi/Tahfidz	
89	Rr. Tri Arum Wulandari	P			Metro, 1/3/1992	SI	UNILA		
90	H. Syukro	L				D3	IAIN		



**Data Pegawai MTs Negeri 2 Bandar Lampung
Tahun Pelajaran 2015/2016**

No	Nama	L/P	NIP	Gol	Tempat/Tgl lahir	Pendidikan terakhir	Keterangan
1	Drs. H. Abd Ghofar	L	196301011986031007	III/d	Bogor, 01/1/1963	SI IAIN	KA. TU
2	Dra Milda	P	196811022000122001	III/d	Tirom, 02/11/1968	SI IAIN	Staf. TU
3	Zuhana Hermayurmy weisi, S.Pd	P	198312262005012004	III/b	Karang anyar, 26/12/1983	SI UNILA	Staf. TU
4	Hardi Meydiansyah, SH	L	197705212011011007	III/b	Bandar Lampung, 21/5/1977	SI UBL	Staf. TU
5	Mardiyah	P	196110281983032003	III/b	T.karang, 28/10/1961	SMEAN	Staf. TU
6	Niani	P	196009101982032002	III/b	Karta, 10/9/1960	SMEAN	Staf. TU
7	Diana	P	196307021990032003	III/b	Lb.dalam, 02/7/1963	SLTA	Staf. TU
8	Ely Refdha	P	196103161982032002	III/b	Bengkulu, 16/3/1961	STIKMA	Staf. TU
9	Halipah	P	197501042005012004	-	Tanjung karang, 14/1/1975	SLTA	Staf. TU
10	Narwati	P	197908082007012043	-	Way hui, 08/8/1978	SLTA	Staf. TU
11	Hary Rachmawati, M.S.Kep	P	-	-	Kotabumi, 26/12/1982	SI	Honor. TU
12	Nina Adhyana, A.Md	P	-	-	Tanjung karang, 08/10/1981	D3	Honor. TU
13	Dian Apriyanti, S.Pd	P	-	-	Bandar Lampung, 14/4/1993	SI	Honor. TU
14	Sumardi	P	-	-	Wonogiri, 07/4/1957	SD	Honor. TU
15	Fitriansyah	P	-	-	Sukarame, 18/6/1984	SMK	Honor. TU
16	Bayu Pratama Atmaja, S.Kom	L	-	-	Bandar lampung, 20/12/1990	SI.Kom	Honor. TU
17	Muhibat	L	-	-	Sinar waya, 24/4/1968	SLTA	Honor. TU
18	Sri Iswati	P	-	-	Sukabumi, 16/7/1984	SMP	Honor. TU
19	Gina	P	-	-	Bandar lampung, 06/1/1976	SLTA	Honor. TU
20	Akrom Mulyadi, A.Md	L	-	-	Kota agung, 05/6/1986	D3	Honor. TU



Bandar Lampung, September 2015
Kepala,

H. Nurhadi, S.Ag, M.Pd.I
NIP. 196310121988031004



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN
LAMPUNG

Dokumentasi kegiatan Pelatihan



Dokumentasi Sarana dan Prasarana



Perpustakaan



Laboratorium



Ruang pengembang/rapat





GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3. Sejarah berdirinya MTs Negeri 2 Bandar Lampung

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, ditetapkan bahwa pendidikan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia beriman dan berataqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan dan ketrampilan, kesehatan jasmani dan rokhani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan upaya yang terencana, terarah, terpadu dan berkesinambungan. Salah satu upaya itu adalah senantiasa melakukan perbaikan di lembaga pendidikan, termasuk MTs.

Sehubungan dengan hal itu, MTs Negeri 2 Bandar Lampung tidak ingin ketinggalan untuk ikut serta dalam memperbaiki kualitas pendidikan di lingkungan madrasah. Ini mengingat sebagian masyarakat masih memiliki *image* yang keliru bahwa madrasah adalah lembaga pendidikan yang terbelakang ditinjau dari banyak aspek, diantaranya: aspek SDM, sarana prasarana, kurikulum, input dan output siswa dan pengelolaan madrasah. Anggapan ini justru semakin memacu MTs Negeri 2 Bandar Lampung untuk terus berbenah dan mensosialisasikan kepada masyarakat bahwa *image* yang keliru itu tidak seluruhnya benar. Madrasah dengan pertolongan Allah SWT akan mampu bersaing dengan sekolah-sekolah umum.

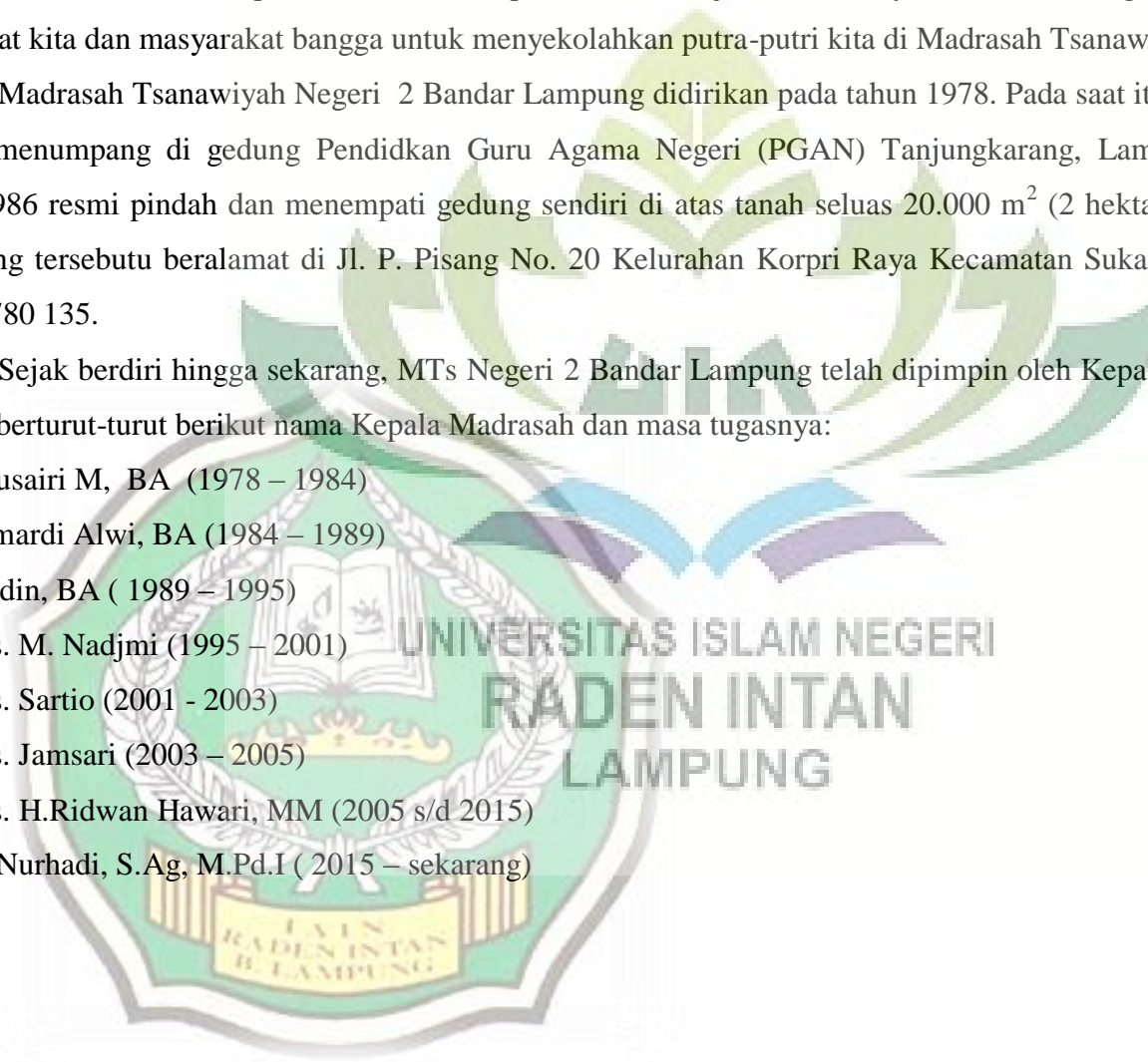
Sejak ditetapkan SK Mendiknas RI Nomor : 054/U/1993 bahwa MTs adalah SMP yang berciri khas Agama Islam maka penetapan ini membawa dampak yang sangat positif bagi perkembangan madrasah. Sebab penetapan ini berimplikasi terhadap penerapan kurikulum. Kurikulum yang diterapkan di SMP sama persis yang diterapkan di MTs. Artinya kurikulum yang wajib diterapkan di SMP juga wajib diterapkan di MTs. Bahkan di MTs memiliki kelebihan. Diantara kelebihanannya adalah ada beberapa

pelajaran yang bermuatan agama Islam yang tidak diajarkan di SMP justru menjadi wajib untuk diajarkan di MTs, yaitu: bahasa Arab, Qur'an – Hadits, Aqidah – Akhlak, Fiqh dan SKI (Sejarah Kebudayaan Islam). Dengan adanya kelebihan-kelebihan ini membuat kita dan masyarakat bangga untuk menyekolahkan putra-putri kita di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung.

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung didirikan pada tahun 1978. Pada saat itu MTS Negeri 2 Bandar Lampung masih menumpang di gedung Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Tanjungkarang, Lampung. Dan pada tahun pelajaran 1985/1986 resmi pindah dan menempati gedung sendiri di atas tanah seluas 20.000 m² (2 hektar). Gedung MTs Negeri 2 Bandar Lampung tersebut beralamat di Jl. P. Pisang No. 20 Kelurahan Korpri Raya Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung Telp (0721)780 135.

Sejak berdiri hingga sekarang, MTs Negeri 2 Bandar Lampung telah dipimpin oleh Kepala Madrasah selama beberapa kali. Secara berturut-turut berikut nama Kepala Madrasah dan masa tugasnya:

9. Khusairi M, BA (1978 – 1984)
10. Sumardi Alwi, BA (1984 – 1989)
11. Madin, BA (1989 – 1995)
12. Drs. M. Nadjmi (1995 – 2001)
13. Drs. Sartio (2001 - 2003)
14. Drs. Jamsari (2003 – 2005)
15. Drs. H.Ridwan Hawari, MM (2005 s/d 2015)
16. H. Nurhadi, S.Ag, M.Pd.I (2015 – sekarang)



4. Visi, Misi dan Tujuan

d. Visi

Menjadi madrasah unggul yang islami dan berkualitas

e. Misi

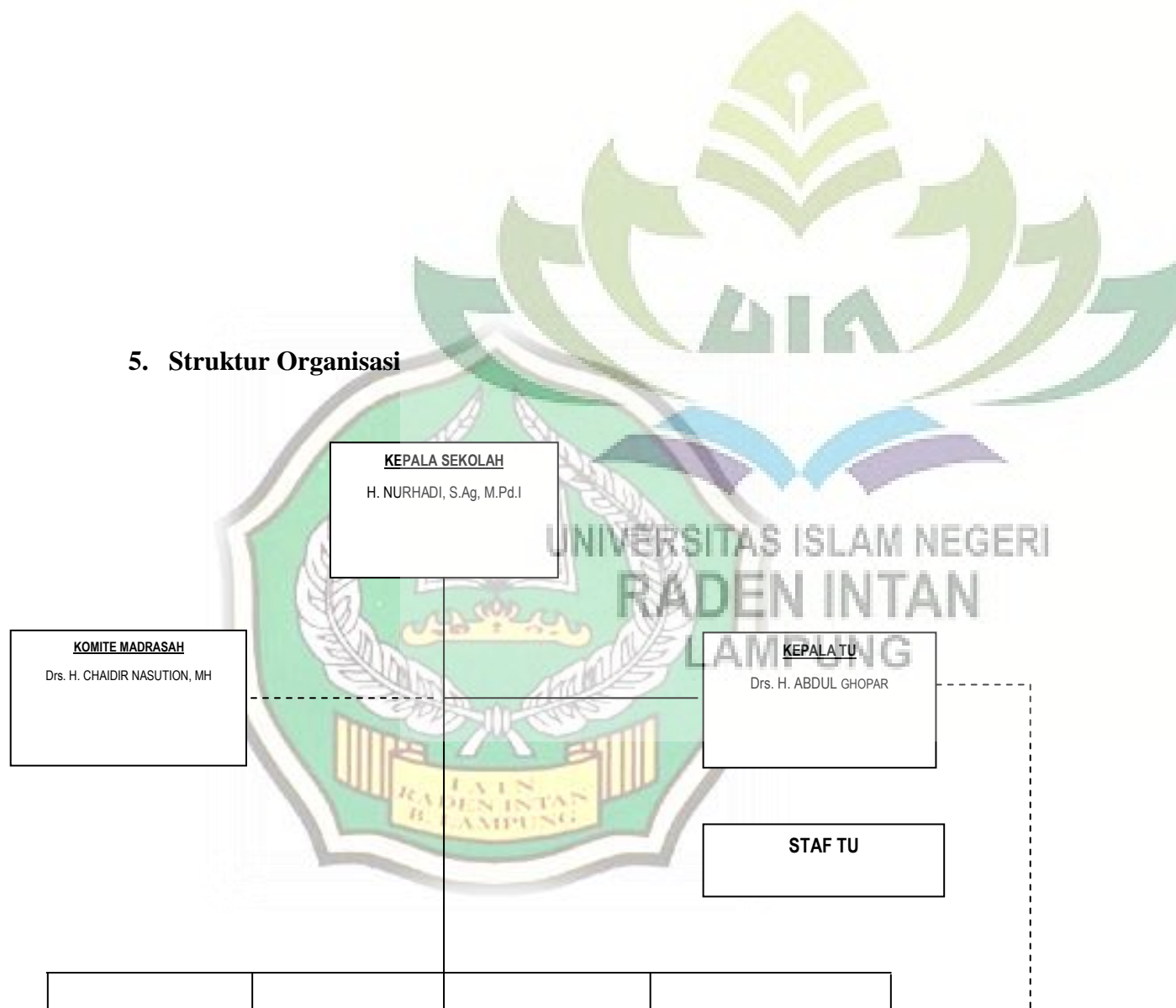
- 4) Membangun madrasah yang memiliki kompetensi unggul dan akhlaqul karimah.
- 5) Membina dan mengembangkan potensi akademik dan non akademik siswa.
- 6) Membangun kepercayaan dan kemitraan dengan masyarakat.

f. Tujuan

Menyiapkan lulusan yang sholeh dan cerdas serta memiliki optimisme menatap masa depan.

- 6) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam berbahasa Arab dan Inggris secara Aktif.
- 7) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan berbagai soal Matematika.
- 8) Meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam menghafal Al-Qur'an (tahfidzul Qur'an) terutama jus 30
- 9) Menghasilakn peserta didik yang memiliki akhlaqul karimah
- 10) Memberikan dasar-dasar keterampilan, kemandirian dan kepemimpinan.

5. Struktur Organisasi





6. Kondisi Guru, Karyawan dan Siswa

b. Guru

Gambaran keberadaan guru dengan berbagai distribusi dapat dilihat sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jml
1	Laki-laki	25
2	Perempuan	65
	Jumlah	90

2) Latar Belakang Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jml
1	D1	-
2	D2	-
3	D3	2
4	S1	71

5	S2	17
	Jumlah	90

3) Status kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jml
1	PNS	73
2	Honoror/GTT	17
	Jumlah	90

c. Kepegawaian

Deskripsi tenaga administrasi berdasarkan pendidikan terakhir dan status kepegawaiannya adalah sebagai berikut:

No	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian		
		PNS	Honoror	

		Lk	Pr	Lk	Pr	JML
1	SD/MI	-	-	-	-	-
2	SLTP/MTS	-	-	-	1	-
3	SMU/SMK/MA	-	5	5	1	13
4	D1	-	-	-	-	-
5	D2	-	-	-	-	-
6	D3	-	1	-	1	3
7	S1	2	2	2	2	6
	Jumlah	2	8	7	5	22

d. Siswa

No	Tahun	Jenis Kelamin	Jml	Jml Total	Jml Rombel
1.	2004/2005	Laki-laki	439	897	23
		Perempuan	458		
2.	2005/2006	Laki-laki	439	888	23
		Perempuan	449		
3.	2006/2007	Laki-laki	424	871	22

		Perempuan	447		
4.	2007/2008	Laki-laki	448	961	24
		Perempuan	513		
5.	2008/2009	Laki-laki	447	960	24
		Perempuan	513		
6.	2009/2010	Laki-laki	472	1038	26
		Perempuan	566		
7.	2010/2011	Laki-laki	436	993	25
		Perempuan	557		
8.	2011/2012	Laki-laki	544	1.107	28
		Perempuan	563		
9.	2012/2013	Laki-laki	548	1.257	32
		Perempuan	709		
10.	2013/2014	Laki-laki	569	1.310	33
		Perempuan	741		
11.	2014/2015	Laki-laki	598	1.333	33
		Perempuan	735		
12.	2015/2016	Laki-laki	560	1.185	

		Perempuan	638		32
--	--	-----------	-----	--	----

7. Sarana dan Prasarana

a. Ruangan

Nama Ruangan	Jumlah	Luas	Kondisi
Ruang Kepala	1	63 m ²	Rusak ringan
Ruang Kelas	32	1456 m ²	Baik/rusak
Ruang TU	3	96 m ²	Rusak Ringan
Ruang Guru	2	260 m ²	Rusak Ringan
Lab IPA	1	96 m ²	Baik
Lab Bahasa/ Pengembang Kurikulum	1	96 m ²	Rusak Berat
Lab Komputer	1	200 m ²	Rusak Ringan
Ruang Keterampilan/ Kesenian	1	64 m ²	Baik
Ruang UKS	1	35 m ²	Baik

Masjid	1	576 m ²	Belum selesai
Ruang Perpustakaan	1	70 m ²	Baik
Ruang Koperasi	1	46 m ²	Baik
Aula	1	100 m ²	Rusak Ringan
Ruang PTD	1	168 m ²	Rusak ringan

b. Fasilitas Pendukung

Nama Ruangan	Jumlah	Luas	Kondisi
WC Kepala	1	6 m ²	Baik
WC Guru/TU	3	18 m ²	Baik/ rusak ringan
WC siswa	21	126 m ²	Baik/ rusak ringan
Lap Voli	2	150 m ²	Baik
Lap. futsal	1	150 m ²	Baik
Lap Tennis Meja	2	meja	Baik

Lap Upacara/ lap. Sepak bola	1	5000 m ²	Baik
Lap Lompat Jauh	1	50 m ²	Baik

8. Kegiatan Ekstrakurikuler

a. Ekstra Kurikuler

Diluar jam pelajaran siswa mengikuti kegiatan ekstra kurikuler yang beraneka ragam, yaitu:

1. Pramuka
2. Rohis
3. Komputer
4. KKR (Kader Kesehatan Remaja)
5. Bimbel (Bimbingan Belajar)
6. Paskibra
7. PTD (Pendidikan Teknologi Dasar)
8. Olahraga
9. Dan kegiatan lain yang menunjang bakat dan minat siswa yang diadakan oleh OSIS

b. Praktek Ibadah

1. Pelajaran Tahsin dan Tahfiz Al Qur'an dengan target hafal juz 30 selama belajar di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.
2. Sholat dzuhur berjamaah setiap hari.
3. Menghafal do'a-do'a dan melakukan praktek ibadah yang ditunjukkan dengan buku BPI (Buku Praktek Ibadah). Buku ini dipakai sebagai buku petunjuk bagi siswa dan sekaligus sebagai bukti bahwa siswa telah menghafal do'a-do'a dan melakukan beberapa praktek ibadah, dengan cara mengecek hafalannya kepada guru pembimbing.
4. Membaca dzikir Al Ma'tsurat setiap hari di awal pelajaran.
5. Menciptakan Suasana Islami.

Suasana Islami senantiasa diupayakan semaksimal mungkin untuk dilakukan baik antara siswa dengan siswa, siswa dengan guru/karyawan TU maupun guru dengan guru/karyawan TU. Suasana Islami ini bisa dilihat lewat perkataan, sentuhan, sikap dan perilaku diantara siswa dan guru /karyawan TU. Suasana Islami ini juga diciptakan lewat pendengaran dan penglihatan.



Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen

No	Aspek	Indikator	Sub Indikator	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data
1	Tahapan Pendidikan dan Pelatihan	Analisis kebutuhan Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis organisasi - Analisis pekerjaan - Analisis pribadi 	Kepala Sekolah Waka Kurikulum Guru	Observasi Wawancara Dokumentasi
		Menetapkan tujuan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Tujuan umum - Tujuan khusus 	Kepala Sekolah Waka Kurikulum	Observasi Wawancara Dokumentasi
		Pengembangan kurikulum	<ul style="list-style-type: none"> - Mengidentifikasi materi yang akan diberikan - Mengidentifikasi waktu yang diperlukan untuk tiap-tiap materi - Menentukan metode belajar mengajar 	Kepala Sekolah Waka Kurikulum Guru	Observasi Wawancara Dokumentasi

		Persiapan pelaksanaan diklat	<ul style="list-style-type: none"> - Menyusun jadwal diklat - Pemanggilan dan seleksi peserta - Menghubungi pengajar atau pelatih - Menyusun materi pelatihan - Menyiapkan tempat 	Kepala Sekolah Waka Kurikulum Guru	Observasi Wawancara Dokumentasi
		Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya penanggung jawab - Adanya alat bantu yang diperlukan (OHP, LCD, flip chart dan sebagainya) 	Kepala Sekolah Waka Kurikulum Guru	Observasi Wawancara Dokumentasi
		Evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluasi terhadap proses - Evaluasi terhadap hasil 	Kepala Sekolah Waka Kurikulum Guru	Observasi Wawancara Dokumentasi

--	--	--	--	--	--



Lampiran 2. Pedoman Observasi

No	Aspek yang diteliti	Deskripsi
1	Kelembagaan a. Kondisi lembaga secara umum b. Aktivitas dan lingkungan kerja di madrasah	
2	Kondisi dan kelengkapan sarana prasarana	



Lampiran 3. Pedoman Dokumentasi

No.	Aspek	keberadaan	
		Ada	Tidak
1	Profil (sejarah dan letak) MTs Negeri 2 Bandar Lampung		
2	Visi dan Misi MTs Negeri 2 Bandar Lampung		
3	Struktur Organisasi		
4	Kondisi Guru, Karyawan dan Siswa		
5	Kegiatan Ekstrakurikuler		
6	Sarana dan Prasarana		



Lampiran 4. Pedoman Wawancara

A. Pedoman Wawancara kepada Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum

Nama :

Jabatan :

Hari/ Tanggal :

Jam :

Ruang :

ANALISIS KEBUTUHAN

1. Apa yang melatarbelakangi diselenggarakannya diklat?
2. Bagaimana pembiayaan dalam diklat?
3. Bagaimana cara mengetahui pelatihan yang dibutuhkan guru?

4. Apa yang harus diajarkan / diberikan dalam pelatihan? Bentuk pelatihan seperti apa?

TUJUAN PELATIHAN

1. Apa tujuan dan sasaran diselenggarakannya diklat?
2. Bagaimana ketercapaian tujuan sasaran tersebut sejauh ini?

KURIKULUM

1. Materi apa yang diberikan dalam pelatihan?
2. Bagaimana mengidentifikasi waktu untuk setiap materi?
3. Metode apa yang digunakan?

PERSIAPAN PELAKSANAAN DIKLAT

1. Bagaimana pengaturan jadwal diklat?
2. Bagaimana proses seleksi/ pemanggilan peserta diklat?
3. Bagaimana penentuan pengajar/ pelatih diklat?
4. Bagaimana penyusunan materi dalam pelatihan?
5. Dimana pelatihan dilaksanakan?

PELAKSANAAN DIKLAT

1. Siapa saja yang dilibatkan dalam program diklat?
2. Sarana prasarana apa saja yang dibutuhkan dalam diklat?
3. Apakah sarana prasarana sudah mencukupi untuk menunjang kegiatan diklat?

EVALUASI



1. Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan pelatihan?
2. Bagaimana bentuk evaluasi hasil dari pelatihan?





B. Pedoman wawancara untuk Guru

Nama :

Jabatan :

Hari/ Tanggal :

Jam :

Ruang :

1. Apakah guru selalu dilibatkan dalam perencanaan program diklat?
2. Bagaimana pihak madrasah mengetahui kebutuhan pelatihan guru?
3. Bagaimana Bapak/Ibu bisa mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan? (keinginan sendiri, rekomendasi lembaga atau lainnya)

4. Apakah sarana dan prasarana atau fasilitas diklat sudah sesuai dengan kebutuhan diklat?
5. Apakah materi diklat sudah sesuai dengan kebutuhan Bapak/ Ibu?
6. Metode apa yang dipakai dalam pelaksanaan diklat?
7. Media apa saja yang digunakan pengajar dalam proses pembelajaran?
8. Apakah ada monitoring dalam pelaksanaan diklat?
9. Bagaimana proses evaluasi diklat?
10. Apa yang menjadi kendala/ hambatan dalam diklat?
11. Bagaimana guru melakukan refleksi kegiatan pembelajaran dan membuat perbaikan RPP?



HASIL WAWANCARA

Nama : Bpk. H. Nurhadi, M.Pd.I

Jabatan : Kepala Madrasah

Hari/ Tanggal: Senin, 30 Mei 2016

Jam : 09.00 WIB

Ruang : Ruang Kepala Madrasah

Pertanyaan Penelitian

No	Peneliti	Kepala Madrasah
1	Apa yang melatarbelakangi diselenggarakannya diklat?	Untuk menjawab kebutuhan guru, maka dari itu kami membuat desain program berdasarkan analisis kebutuhan guru.
2	Bagaimana pembiayaan dalam diklat?	Dalam pembiayaan pelatihan itu sendiri kami menggunakan dana Bos dan juga ada anggaran yang memang digunakan untuk pelatihan.
3	Bagaimana cara mengetahui pelatihan yang dibutuhkan guru?	Pada saat rapat yang dilakukan bersama dewan guru disana akan muncul rekomendasi-rekomendasi dari para guru tentang bentuk

		program pelatihan yang sesuai kebutuhan guru, selain itu juga dilihat dari apa-apa yang sudah dikerjakan dan apa-apa yang belum dikerjakan oleh guru dengan memberikan angket untuk mereka isi.
4	Apa yang harus diajarkan / diberikan dalam pelatihan? Bentuk pelatihan seperti apa?	Jadi awal pembelajaran baru, saya sudah mendata untuk pemetaan kebutuhan guru seperti kebutuhan keilmuannya apa. Tapi untuk kompetensi kepribadian dan sosial, mereka tidak menyampaikan, kita yang mengamati, sepertinya guru ini sedang butuh pelatihan ini. Tapi kalau sifatnya berhubungan dengan pedagogik dan profesional itu kita tanyakan dan juga adanya kebijakan-kebijakan baru yang belum disosialisasikan seperti adanya kurikulum 2013, pembuatan RPP, media pembelajaran dan lain sebagainya 2013.
5	Apa tujuan dan sasaran	Selain peningkatan kualitas kompetensi juga agar terjadi perubahan pola pikir (<i>mindset</i>) guru dalam

	diselenggarakannya diklat?	mempersiapkan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
6	Bagaimana ketercapaian tujuan sasaran tersebut sejauh ini?	Sejauh ini dari tujuan dari pendidikan dan pelatihan itu sendiri sudah cukup baik, dilihat dari guru-guru yang mengimplementasikan hasil dari pelatihannya.
7	Bagaimana kurikulum dalam pendidikan dan pelatihan? Materi apa yang diberikan dalam pelatihan?	Untuk kurikulumnya sendiri disusun dalam bentuk modul yang diturunkan dari standar kompetensi guru. Materi yang dilihat dari aspek penguatan dan pengetahuan kompetensi guru.
8	Bagaimana mengidentifikasi waktu untuk setiap materi	Menyesuaikan dengan bentuk pelatihannya.
9	Metode apa yang digunakan?	Metode yang dipakai ya dengan pemberian materi, tanya jawab dsb.
10	Bagaimana penentuan jadwal diklat?	Penyusunan jadwal ini bisa berubah-ubah sesuai dengan tingkat kebutuhan yang paling penting

		untuk dilaksanakan. Beberapa kegiatan dilaksanakan di luar jadwal yang telah ditentukan.
11	Bagaimana proses seleksi/ pemanggilan peserta diklat?	Pemanggilan dan seleksi peserta pihak madrasah selalu mengupayakan semua guru untuk dapat mengikuti pelatihan jika yang mengadakan pelatihan itu adalah pihak internal dari madrasah, akan tetapi jika pelatihan yang sifatnya eksternal pihak madrasah memberikan surat perintah tugas untuk salah satu atau beberapa guru yang dianggap sesuai dengan bidangnya.
12	Bagaimana penentuan pengajar/ pelatih diklat?	Kalau dari pemateri sendiri kami mencari tentunya yang sesuai dengan bidangnya dan pelatihan apa, kami biasanya mendatangkan tim pengarah dari dinas untuk menjadi pemateri.
13	Bagaimana penyusunan materi dalam pelatihan?	Materi relevan dengan permasalahan yang lebih spesifik yang diminta langsung oleh sekolah, misalnya penyusunan RPP, pengembangan dan pemanfaatan TIK dalam pembelajaran.

14	Dimana pelatihan dilaksanakan?	Dalam penyiapan tempat pelatihan kami sering menyelenggarakannya disekolah kami sendiri karena MTs Negeri 2 Bandar Lampung merupakan madrasah induk dari kelompok kerja madrasah (KKM).
15	Apakah ada penanggung jawab dalam pelaksanaan pelatihan?	O...ya pasti ada, selain saya sebagai penanggung jawab utama juga ada pembagian tugas dan penanggung jawab dalam setiap kegiatan pelatihan. Penanggung jawab yang ditunjuk untuk mengkoordinir pelaksanaan pelatihan sesuai dengan bidangnya. setiap program pelatihan yang telah disusun, dicantumkan nama penanggung jawab program dan koordinator setiap devisi. Hal ini ditentukan berdasarkan rapat bersama.
16	Sarana prasarana apa saja yang dibutuhkan dalam diklat?	Peralatan-peralatan yang sifatnya mendukung proses pelatihan, seperti LCD, sound dsb.
17	Apakah sarana prasarana sudah	Iya sudah mencukupi.

	mencukupi untuk menunjang kegiatan diklat?	
18	Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan pelatihan?	Evaluasi yang diberikan bentuknya pretes dan postes.
19	Apa sajakah program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru?	<p>Pendidikan dan pelatihan bagi guru dengan menyertakan guru-guru yang memperoleh kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan bukan hanya internal yang ada di madrasah tetapi juga yang sifatnya eksternal baik dari tingkat kabupaten, Kota, Provinsi, bahkan Diknas Pusat, sejauh ini program yang sudah terlaksana yaitu Dari segi kompetensi pedagogik, Workshop, pelatihan Pembuatan media pembelajaran</p> <p>Kompetensi Profesional In House-training (IHT), Pendidikan lanjut, Seminar. Program penyetaraan dan sertifikasi guru</p> <p>Kompetensi sosial : kemitraan sekolah dan</p>

		<p>pembinaan internal sekolah</p> <p>Kompetensi kepribadian : Dauroh qur'an, ibadah</p>
20	Adakah pengaruh yang signifikan dari program pelatihan tersebut dalam kegiatan belajar mengajar? (pembuatan media, RPP, silabus dan sebagainya?)	<p>Tentu sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kompetensi guru, workshop, pelatihan pembuatan media pembelajaran tujuannya agar guru dapat mengembangkan kurikulum, membuat perangkat pembelajaran (RPP, silabus, media pembelajaran)</p> <p>IHT (in house training) tujuannya sebagai pengembangan dan peningkatan kualitas pembelajaran dari segi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.</p>
21	Bagaimana kualitas peserta setelah mengikuti diklat ditinjau dari aspek kompetensi?	Kualitas guru dalam pembelajaran sudah bagus, guru mampu merancang pembelajaran dari segi media, metode juga mengevaluasi proses pembelajaran.
22	Apa yang menjadi hambatan atau permasalahan dalam diklat?	Di perlengkapan sarana-prasarana, kebutuhan distribusi buku belum terpenuhi semuanya. Tapi ya kami selalu mengadakan perbaikan-perbaikan

		guna meningkatkan mutu dari madrasah sendiri.
--	--	---

HASIL WAWANCARA

Nama : H. Lukman Hakim, S.Pd., MM

Jabatan : Waka Kurikulum

Hari/ Tanggal: Rabu, 1 Juni 2016

Jam : 10.30

Ruang : Ruang Pengembang

No	Peneliti	Waka Kurikulum
1	Apa yang melatarbelakangi diselenggarakannya diklat?	Untuk memenuhi kebutuhan guru dari segi kompetensinya.
2	Bagaimana pembiayaan dalam diklat?	pelaksanaan program tentu tidak lepas dari persoalan anggaran, pihak madrasah selama ini dalam melaksanakan program kegiatan menggunakan dana BOS dan anggaran yang digunakan untuk pelatihan.

3	Bagaimana cara mengetahui pelatihan yang dibutuhkan guru?	Mengetahuinya bisa dengan sharing pada saat rapat bersama para guru, dan juga ada angket yang diberikan.
4	Apa yang harus diajarkan/diberikan dalam pelatihan? Bentuk pelatihan seperti apa?	Kegiatan pelatihan sendiri disesuaikan dengan guru pada bidang mata pelajarannya masing-masing, misalkan guru PAI akan berbeda dengan guru Matematika Selain itu juga banyak masukan yang diterima dari MGMP, apalagi anggota MGMP dikelompokan berdasar mata pelajaran, tentunya kebutuhan guru permata pelajaran akan banyak diperoleh.
5	Apa tujuan dan sasaran diselenggarakannya diklat?	tujuan pelatihan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas guru dalam pembelajaran baik dari segi media, metode dan teknik serta guru dituntut untuk lebih aktif dan kreatif dalam penyampaian pembelajaran.

6	Bagaimana ketercapaian tujuan sasaran tersebut sejauh ini?	Keberhasilan yang telah dicapai tentu saja sesuai dengan yang telah direncanakan meski hasil untuk setiap guru akan berbeda-beda.
7	Bagaimana kurikulum dalam pendidikan dan pelatihan?	Dalam penyusunan kurikulum disesuaikan dengan bentuk pelatihannya kemudian baru kita akan merumuskan materi-materi yang sesuai dengan output yang ingin dicapai kemudian dikerucutkan lagi dengan jumlah jam pertemuannya, misalkan 2 hari kita bagi berapa jam untuk materi, untuk istirahat itu kita sesuaikan.
8	Materi apa yang diberikan dalam pelatihan?	Materi yang diajarkan dalam pelatihan berkaitan dengan penguatan dan pengetahuan kompetensi guru.
9	Bagaimana mengidentifikasi waktu untuk setiap materi.	Masalah waktu disesuaikan dengan pelatihannya.

10	Metode apa yang digunakan?	Metode yang digunakan diskusi, kemudian juga ada tanya jawab dll.
11	Bagaimana proses seleksi/ pemanggilan peserta diklat?	Ada pembagian per zona-zona dalam setiap pelatihan, dan tentunya juga disesuaikan dengan bidangnya guru yang berangkutan.
12	Bagaimana penentuan pengajar/ pelatih diklat?	untuk pematerei ada dosen ada juga dari dinas tentunya yang sesuai dengan bidangnya dan pelatihan apa.
13	Bagaimana penyusunan materi dalam pelatihan?	penyusunan materi diserahkan langsung kepada pematerei hanya kami melampirkan TOR atau point-point yang harus disampaikan dan relevan dengan bentuk/kegiatan pelatihan.
14	Dimana pelatihan dilaksanakan?	Karena MTs Negeri 2 ini merupakan MTs Induk jadi penyelenggaraanya disini.

15	Apakah ada penanggung jawab dalam pelaksanaan pelatihan?	Kalau penanggung jawab utama disini ya kepala madrasah, tapi tetap ada pembagian tugas dalam pelaksanaannya.
16	Sarana prasarana apa saja yang dibutuhkan dalam diklat?	Yang pasti ruangan yang efektif ,pelaksanaan pelatihan sendiri tidak terlepas dari media/alat bantu dalam pelatihan, Adapun Media atau alat bantu yang dipersiapkan pada saat pelatihan In Focus, daftar hadir peserta, dan papan tulis, kertas plano sarana prasarana yang dapat memberi kemudahan kepada peserta dalam proses pelatihan di madrasah.
17	Apakah sarana prasarana sudah mencukupi untuk menunjang kegiatan diklat?	Iya mencukupi.
18	Bagaimana proses evaluasi dalam penyelenggaraan pelatihan?	Tahap evaluasi ini merupakan langkah dalam mengetahui pemahaman peserta pelatihan, maka kami mengadakan tes sebelum pelatihan dimulai kemudian setelah pelatihan itu selesai diikuti baru diadakan evaluasi lagi

		atau disebutnya pretes dan pos tes.
19	Apa sajakah program pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru?	Program yang telah sukses dilaksanakan juga banyak. Beberapa terkait dengan pelatihan guru sudah dilaksanakan semua seperti peningkatan kompetensi guru, mengikutkan guru dalam seminar-seminar di luar madrasah, dan mengikutkan guru dalam pelatihan-pelatihan di dalam maupun di luar madrasah.
20	Adakah pengaruh yang signifikan dari program pelatihan tersebut dalam kegiatan belajar mengajar? (pembuatan media, RPP, silabus dan sebagainya).	Pasti ada pengaruhnya terutama dalam kegiatan belajar mengajar. Berkaitan dengan berkaitan dengan penggunaan media metode dan lain sebagainya.
21	Apa yang menjadi hambatan atau permasalahan dalam diklat?	Hambatannya mungkin permasalahan waktu terkadang meleset dengan jadwal yang telah ditentukan

HASIL WAWANCARA

Nama : Sunarto, M.Ed

Jabatan : Guru

Hari/ Tanggal: 3 Juni 2016

Jam : 09.00- 10.30 WIB

Ruang : Ruang Guru

No	Peneliti	Guru
1	Apakah guru selalu dilibatkan dalam perencanaan program diklat?	Kami selalu dilibatkan dalam rapat pembahasan program pelatihan yang diadakan kepala madrasah.
2	Bagaimana pihak madrasah mengetahui kebutuhan pelatihan guru?	Selain sharing tentang kebutuhan guru pada saat rapat, kami juga diberikan angket untuk kami isi yang berkaitan dengan proses kegiatan belajar mengajar, baik keberhasilan, kendala atau kebutuhan pelatihan guru
3	Bagaimana Bapak/Ibu bisa mengikuti	Pembagian perzona pelatihan dan juga

	pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan? (keinginan sendiri, rekomendasi lembaga atau lainnya)	disesuaikan dengan bentuk pelatihan dan bidang mata pelajaran guru.
4	Apakah sarana dan prasarana atau fasilitas diklat sudah sesuai dengan kebutuhan diklat?	Sangat memenuhi
5	Apakah materi diklat sudah sesuai dengan kebutuhan Bapak/ Ibu?	Materi yang diberikan sudah sesuai kebutuhan.
6	Metode apa yang dipakai dalam pelaksanaan diklat?	Biasanya ada simulasi, tanya jawab, diskusi
7	Media apa saja yang digunakan pengajar dalam proses pembelajaran?	Kalo media seperti biasa, menggunakan media laptop, LCD proyektor.
8	Apakah ada monitoring dalam pelaksanaan diklat?	Ya ada, dari penanggung jawab pelatihan.
9	Bagaimana evaluasi diklat?	Biasanya evaluasinya bentuknya sejenis kuesioner yang diberikan sebelum

		pelatihan dimulai dan setelah pelatihan selesai.
10	Apa yang menjadi kendala/ hambatan dalam diklat?	Dalam proses diklat terkadang jumlah peserta itu kan banyak jadi masih kurang maksimal dalam diskusi atau prakteknya juga biasanya terbatas pada waktu biasanya ada pemadatan materi.
11	Apa saja program pendidikan dan pelatihan dari madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru?	Banyak ada IHT, pelatihan pembuatan media pembelajaran, workshop, ada juga yang bentuknya non diklat tapi kaitannya dalam meningkatkan kompetensi guru.



HASIL WAWANCARA

Nama : Tianan Marlinda, S.Ag., M.Pd.I

Jabatan : Guru

Hari/ Tanggal: 3 Juni 2016

Jam : 10.30- 11.30 WIB

Ruang : Ruang Guru

No	Peneliti	Guru
1	Apakah guru dilibatkan dalam perencanaan program diklat?	Iya kami dilibatkan dalam pembahasan program.
2	Bagaimana pihak madrasah mengetahui kebutuhan pelatihan guru?	Melihat dari hasil evaluasi kinerja guru, kemudian ada juga pengisian angket.
3	Bagaimana Bapak/Ibu bisa mengikuti	Kalau ada pelatihan ya kami selalu

	pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan? (keinginan sendiri, rekomendasi lembaga atau lainnya)	dilibatkan, tapi ya tidak semua pelatihan tergantung kesesuaian dengan bidangnya masing-masing dan biasanya jika pelatihannya itu diluar sekolah ya tidak semua guru, biasanya kami diberikan SPT untuk ditugaskan dalam mengikuti pelatihan tersebut
4	Apakah sarana dan prasarana atau fasilitas diklat sudah sesuai dengan kebutuhan diklat?	Sejauh ini sarana prasarana cukup memenuhi kebutuhan pada saat pelatihan.
5	Apakah materi diklat sudah sesuai dengan kebutuhan Bapak/ Ibu?	Iya sesuai.
6	Metode apa yang dipakai dalam pelaksanaan diklat?	diskusi, tanya jawab,
7	Media apa saja yang digunakan pengajar dalam proses pembelajaran?	LCD, laptop.
8	Apakah ada monitoring dalam pelaksanaan diklat?	Penanggung jawab kegiatan ya biasanya panitianya.

9	Bagaimana proses evaluasi diklat?	Bentuknya pretes dan pos tes.
10	Apa yang menjadi kendala/ hambatan dalam diklat?	Kendalanya kalau pribadi saya waktu, kadang ada pelatihan pas ada jam mengajar, jadi tidak kadang terbagi waktunya mengajar dan pelatihan.
11	Apa saja program pendidikan dan pelatihan dari madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru?	Program yang sudah diberikan banyak, kita ada pelatihan berjenjang jadi pelatihan berdasarkan bidang studi dengan bantuan guru tutor, ada pelatihan pembuatan media, In House Training.





HASIL WAWANCARA

Nama : Rumaini, M.Pd.I

Jabatan : Guru

Hari/ Tanggal: Jum'at, 3 Juni 2016

Jam : 11.30- 12.30 WIB

Ruang : Ruang Guru

No	Peneliti	Guru
----	----------	------

1	Apakah guru selalu dilibatkan dalam perencanaan program diklat?	Iya selalu terlebih disini ada ruangan khusus pengembang, misalnya rapat, mabit, pembahasan masalah apapun disana.
2	Bagaimana pihak madrasah mengetahui kebutuhan pelatihan guru?	Evaluasi terus, kemampuannya apa? tentang apa? Sesuai dengan bidang studi..
3	Bagaimana Bapak/Ibu bisa mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan? (keinginan sendiri, rekomendasi lembaga atau lainnya)	Secara formal kita diajukan Cuma dari sekolah juga mengadakan jadi tidak ada yang tetinggal jadi semua guru ikut.
4	Apakah sarana dan prasarana atau fasilitas diklat sudah sesuai dengan kebutuhan diklat?	Sejauh ini fasilitas sudah memenuhi.
5	Apakah materi diklat sudah sesuai dengan kebutuhan Bapak/ Ibu?	Iya sesuai, karena setiap pelatihan itu kan disesuaikan dengan pelatihan apa, dan bidang studi guru apa.
6	Metode apa yang dipakai dalam pelaksanaan diklat?	diskusi, tanya jawab

7	Media apa saja yang digunakan pengajar dalam proses pembelajaran?	Medianya menggunakan LCD, Laptop juga ada praktek langsung.
8	Apakah ada monitoring dalam pelaksanaan diklat?	Penanggung jawab kegiatan ya biasanya panitianya. Kalau yang mengadakan dari sekolah ya sekolah tapi kalau dari luar ya pihak penyelenggara tersebut.
9	Bagaimana proses evaluasi diklat?	Evaluasinya ya ada biasanya kami sebelum pelatihan dimulai diberikan soal pretes kemudian setelah selesai ada post tes.
10	Apa yang menjadi kendala/ hambatan dalam diklat?	Kendalanya biasanya waktu, kadang ada pemadatan materi.
11	Apa saja program pendidikan dan pelatihan dari madrasah dalam meningkatkan kompetensi guru?	Workshop K13, IHT, Pelatihan pembuatan Media pembelajaran, pelatihan komputer, ada juga yang sifatnya non diklat Pembinaan dauroh dan ibadah Pembinaan membaca Al-Qur'an dan tes kefasihan membaca Al-

		<p>Qur'an untuk para guru serta kedisiplinan sholat berjamaah yang dilakukan guru di madrasah. Mablit (malam bina iman dan taqwa) tujuannya yaitu meningkatkan wawasan dan pengetahuan mendalam tentang keislaman.</p>
--	--	--



Hasil Observasi

Hari/Tanggal : Kamis, 26 Mei 2016

Waktu : 09.30 WIB

Tempat : MTs Negeri 2 Bandar Lampung

No	Aspek yang diteliti	Deskripsi
1	Kelembagaan a. Kondisi lembaga secara umum	Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bandar Lampung berdiri sejak tahun 1979 yang berada di atas tanah seluas 2 Ha dengan alamat Jl. Pulau Pisang No. 20 Korpri Raya, Sukarame, Bandar Lampung. MTsN2 Bandar Lampung terus melakukan peningkatan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) dan proses pembelajaran, sehingga pada tahun 1998 MTsN 2 Bandar Lampung mendapat predikat Nasional sebagai MTs model dari menteri agama, dan pada tahun 2004 ditetapkan sebagai pilot project dalam pelaksanaan Kurikulum Berbasis Kompetensi. Suasana lembaga yang bersih, rapi dan tenang menunjang kegiatan belajar mengajar dan kegiatan lain yang mempunyai kaitan dengan pelayanan di lembaga tersebut.
	b. Aktivitas dan lingkungan kerja di madrasah	Aktivitas madrasah dengan pelayanan yang sedemikian rupa sehingga kegiatan di madrasah dapat berjalan dengan efektif. MTs Negeri 2 Bandar Lampung terbagi menurut jenjang jabatan fungsional dan struktural yang dipimpin oleh seorang kepala madrasah dengan dibantu oleh waka kurikulum, waka kesiswaan, waka bidang hubungan masyarakat dan waka sarana prasarana. Waktu kerja madrasah yaitu senin-sabtu jam

		07.15-16.00. staff dan pegawai bekerja menurut bidangnya masing-masing. Ditunjang dengan fasilitas yang mendukung suasana kerja suasana kerja yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
2	Kondisi dan kelengkapan sarana prasarana	Sarana dan prasarananya cukup baik, ada ruangan khusus untuk pengembang, laboratorium, ruangan yang baik untuk penyelenggaraan pelatihan, sudah ada beberapa kelas yang disediakan LCD proyektor untuk mendukung proses belajar mengajar.

Studi Dokumentasi

Hari/Tanggal : Jum'at 27 Mei 2016

Waktu : 10.00 WIB

Tempat : MTs Negeri 2 Bandar Lampung

No.	Aspek	keberadaan	
		Ada	Tidak
1	Profil (sejarah dan letak) MTs Negeri 2 Bandar Lampung	√	
2	Visi dan Misi MTs Negeri 2 Bandar Lampung	√	

3	Struktur Organisasi	√	
4	Kondisi Guru, Karyawan dan Siswa	√	
5	Kegiatan Ekstrakurikuler	√	
6	Sarana dan Prasarana	√	

